

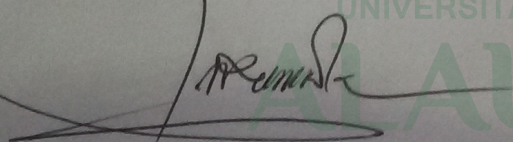
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi Saudara ASHAR BASRI, NIM: 10200111012, Mahasiswa Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan Judul, "*Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Ajangale Kabupaten Bone*" memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk di seminarkan.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.

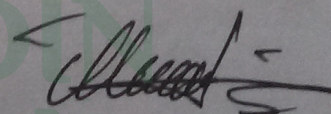
Gowa, Mei 2016

Pembimbing I



Dr. Siradjuddin, SE, M.Si
NIP. 19660592 00501 1 003

Pembimbing II



Dr. Ilham, SE., MM

PERNYATAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ashar Basri
NIM : 10200111012
Tempat/Tgl. Lahir : Kupang, 14 November 1993
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam
Fakultas/Program : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Jln. Tallaselapang
Judul : “Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Islami Terhadap
Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Ajangale Kabupaten Bone

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2016

Penyusun,

Ashar Basri
10200111012

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh

Alhamdulillah wa syukurillah penulis panjatkan kehadiran Allah swt. yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat kepada semua hamba-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Ajangale Kabupaten Bone”**. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana ekonomi Islam pada fakultas ekonomi dan bisnis Islam.

Shalawat dan salam, semoga tetap tercurahkan kepangkuan baginda Rasulullah Muhammad saw., pembawa rahmat bagi makhluk sekian alam, keluarga, sahabat dan para tabi'in serta kita para ummatnya, semoga kita mendapat pertolongan di hari akhir nanti.

Sembah sujudku dan kupersembahkan karya ini kepada Ibunda tercinta **BAYANI** dan Ayahanda tercinta **BASRI** dan, terima kasih atas segala pengorbanan, kesabaran, doa dan kasih sayangnya yang tak pernah putus beliau panjatkan dalam membesarkan penulis tanpa mengeluh ataupun bosan, yang selalu mendoakan disetiap langkahku untuk menggapai cita-cita dan atas perhatian serta dukungan yang telah kalian berikan sepanjang hidupku, senyuman kalian mampu menghilangkan penat dalam mengarungi lautan kehidupan, semoga Allah membalas setiap tetes keringat dan debu menjadi saksi atas perjuangan kalian.

Perkenankan pula penulis mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada bapak **Dr. Siradjuddin, SE. M.Si** selaku pembimbing pertama dan bapak **Dr. Ilham, SE., MM** selaku pembimbing kedua yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan perhatian, bimbingan serta arahan kepada penulis selama menyusun skripsi.

Tak lupa pula penulis secara ikhlas dan penuh kerendahan hati memberikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. H. Musafir Pabbabari, M.Si.**, Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, para pembantu rektor, dan seluruh Staff UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan pelayanan maksimal kepada penulis.
2. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, demikian pula para Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu **Dr. Rahmawati Muin, M.Ag.**, selaku ketua jurusan Ekonomi Islam, **Drs. Thamrin Logawali, MH** selaku Sekertaris Jurusan Ekonomi Islam, yang banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, petunjuk, nasehat, dan motivasi hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
4. Seluruh pengelola dan staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian administrasi selama perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
5. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang telah banyak memberikan ilmunya kepada penulis yang

senantiasa mengarahkan serta memberi motivasi selama penulis melaksanakan perkuliahan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

6. Kepala Perpustakaan Pusat UIN Alauddin Makassar dan Kepala Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, beserta segenap stafnya yang telah menyiapkan literatur dan memberikan kemudahan untuk dapat memanfaatkan secara maksimal demi penyelesaian skripsi ini.

7. Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Ajangale Kabupaten Bone, beserta para staf dan guru yang memberikan izin dan fasilitas selama penelitian kepada penulis untuk membuat skripsi ini sehingga skripsi ini dapat selesai.

8. Untuk Keluarga besar Alm. H. Deng Manabba dan Hj. Andi Norma, yang dengan ikhlas berjuang membantu baik dari segi materi maupun immateri, penulis yang dengan melihat ulasan senyum di bibirnya mampu menenangkan jiwa penulis.

9. Sahabat dan Teman Ekonomi islam 011 Bustaman, Ferdiansya S, Fudhail , Fathie, Abd. Rahman, Hasan Abdullah, Alfian R.hidayat , Asrina, Asniar dan teman ekonomi islam lainnya, terima kasih atas segala kenangan indah yang telah kalian ukir di hati penulis dan terima kasih telah membuat penulis mengerti akan makna persahabatan yang sesungguhnya.

10. Adik kandung saya yang terbaik Rasni basri dan Aswar basri, yang selalu membantu saya, tak henti-hentinya mengalirkan doa-doa terbaik dan semangat kepada penulis selama pembuatan skripsi.

11. Terkhusus teman seperjuangan, Munawwarah Huzaemah, Harbia, Wahab, Saad, Wilda, dan yang lainnya, yang secara khusus bersama-sama dengan penulis selama 4 tahun, mengukir canda tawa dan belajar tentang makna kehidupan.

12. Teman-teman KKN Kecamatan Bontoramba, Kabupaten Jeneponto dan terkhusus kepada Bapak dan ibu Desa Batujala, Agustan, Adhi Narta Pranta, Ismail, Megawati, dan Syafriani, terima kasih atas semangat dan motivasi yang kalian berikan kepada penulis dan terima kasih atas hari-hari yang kita jalani selama kurang lebih 2 bulan, canda, tawa dan tangis semuanya akan selalu membekas di hati. .

Semoga Allah membalas semua amal kebaikan mereka dengan balasan yang lebih dari yang mereka berikan, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan baik dari segi bahasa, maupun dari segi isi, akan tetapi dengan segala kerendahan hati, penulis memberanikan diri untuk mempersembhkannya sebagai wujud keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Olehnya itu koreksi, saran, dan kritikan yang sifatnya membangun selalu terbuka lebar demi perbaikan skripsi selanjutnya.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua
Aamin Yaa Rabbal 'Aalamiin.

Wassalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Makassar, November 2016

Penulis

Ashar Basri

10200111012

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	9
B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
C. Etos Kerja Islam.....	13
D. Budaya Kerja Islam	22
E. Nilai- Nilai Budaya Kerja dalam organisasi	28
F. Kinerja	30
G. Indikator-indikator Kinerja guru.....	32
H. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	36
I. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru.....	42
J. Kerangka Pikir Hipotesis	44
K. Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Lokasi Penelitian.....	46
B. Jenis dan Sumber Data.....	47
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	48
D. Teknik Analisis Data.....	49
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	49
2. Uji Asumsi Klasik	50
3. Uji Normalistik	51
4. Analisis Regresi Berganda	51
E. Defenisi Operasional Variable.....	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	61
1. Sejarah berdirinya Sekolah	61
2. Visi dan Misi	62
3. Tenaga Pengajar	62
4. Sarana dan Prasarana.....	65
5. Tata Tertib	65
6. Sanksi	66
B. Karakteristik Responden	66
C. Penentuan Range.....	73
D. Hasil Penelitian dan Pengelolaan Data	73
1. Uji Validitas	74
2. Uji Reliabilitas	77
3. Uji Asumsi Klasik	78
4. Uji Normalitas	80
5. Analisis Regresi Berganda	81
6. Uji T (Uji Parsial).....	82
7. Uji F (Uji Simultan)	83
8. Koefisien Determinasi.....	83
E. Pembahasan	84

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	86
B. Saran	87

DAFTAR PUSTKA	88
----------------------------	----

LAMPIRAN	91
-----------------------	----

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiii
-----------------------------------	------

DAFTAR TABEL

NO	Teks	Halaman
3.1	Defenisi Operasional Variabel	56
4.1	Tenaga Pengajar	58
4.2	Sarana dan Prasarana	61
4.3	Karakteristik Responden Jenis Kelamin	63
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan usia	64
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	66
4.6	Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	67
4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Status	68
4.8	Hasil Uji Validitas Etos Kerja Islam	71
4.9	Hasil Uji Validitas Budaya Kerja Islam	71
4.10	Hasil Uji Validitas Kinerja Guru	71
4.11	Hasil Uji Reliabilitas	72
4.12	Hasil Uji Multikolinearitas	73
4.13	Hasil Uji Autokorelasi	75
4.14	Analisis Regresi Berganda	76
4.15	Hasil Uji T (Uji Parsial)	77
4.16	Hasil Uji F (Uji Simultan)	78
4.17	Koefisien Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

No	Teks	Halaman
2.1	Kerangka Berpikir	42
4.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
4.2	Hasil Uji Normalitas	76



ABSTRAK

Nama : Ashar Basri
Nim : 10200111012
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Ajangale

Penelitian ini menganalisis pengaruh etos kerja dan budaya kerja Islami terhadap kinerja, etos kerja guru dan budaya kerja di SMA Negeri 1 ajangale sehari-harinya terlihat biasa saja, meskipun terkadang ada guru yang tidak masuk atau tidak berangkat ke sekolah, namun secara organisasi terlihat kompak. Sedangkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Ajangale dapat di kategorikan baik hal ini terlihat dari hitungan angket dan keseharian yang penulis lihat, seperti hasil belajar siswa bagus. Jadi etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 ajangale secara keseluruhan terlihat baik. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja dan budaya kerja islami terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 ajangale

Metode penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan kuantitatif. Model penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini yakni dengan metode observasi, wawancara, kuisisioner dan studi kepustakaan yang di lakukan secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian. Sampel pada penelitian ini adalah 45 guru di SMA Negeri 1 ajangale kabupaten dengan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis yang di gunakan yaitu regresi berganda, koefisien determinasi (R^2), uji T dan uji F. pengerjaan data statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan Program olah data *SPSS versi 21.00 versi windows*.

Hasil penelitian menunjukan bahwa berdasarkan analisis yang di lakukan, pertama bahwa hasil variabel Etos Kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Ajangale kabupaten Bone. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 1.805, kedua bahwa hasil penerapan variabel budaya kerja Islam menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Ajangale kabupaten Bone. Terbukti dari uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji t . Dan untuk variabel X_2 (budaya kerja Islam) nilai t_{hitung} terlihat dalam tabel sebesar 3.166 maka pengaruh variabel ini adalah signifikan. Secara bersama-sama variabel Etos Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Ajangale kabupaten Bone, karena berdasarkan uji stastistik diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 8.237. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan sebesar Adjusted r square sebesar 0.282 yang berarti ada pengaruh sebesar 28,2% antara etos kerja Islam dan budaya kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Sedangkan sisanya 71,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 Tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar setiap peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.¹

Komponen pendidikan pertama yang sangat penting keberadaannya di sekolah untuk melaksanakan pembelajaran yang baik adalah guru, karena guru merupakan tenaga pendidik yang akan mendidik peserta didik. Berkaitan dengan tugas guru dalam proses pembelajaran, guru berperan sebagai fasilitator, motivator dan stimulator proses pembelajaran yang mengharuskan guru menguasai kemampuan dasar dalam mengajar. Sebagai tenaga profesional, guru memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pengajaran di sekolah. Guru bertanggung jawab penuh atas ketercapaian tujuan pengajaran di

¹Hary Susanto, *Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan* (SMK Negeri 1 Daha Selatan Kab.Hulu Sungai Selatan Kal- Sel), h.2.

sekolah. Guru merupakan pembimbing dan contoh bagi siswa dalam pembentukan kepribadian siswa dan karena itu guru perlu mempunyai kinerja yang baik.²

Rivai mengemukakan bahwa performance atau kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu, dan telah di sepakati bersama.³

Berdasarkan defenisi di atas tentunya kita mengetahui bahwa konsep kinerja merupakan suatu proses dalam perwujudan kerja untuk mencapai hasil tertentu. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja yang dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang di capai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.⁴

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering di jadikan tokoh teladan, bahkan menjadi tokoh identitas diri.⁵ Dengan memiliki etos kerja yang tinggi dan kinerja yang baik tentunya akan berpengaruh pada mutu kualitas pembelajaran.

Etos kerja muslim yang di landasi semangat muslim yang dilandasi semangat misi suci (sacred mission), dia merasa rindu dan terus didera oleh

²Irda Husni, *Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping* (Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP), h.2.

³Siradjuddin, *Perilaku Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat di Sulawesi Selatan* (Makassar: Alauddin Press, 2011) ,h.109-110.

⁴Saondi Ondi dan Suherman Aris, *Etika Profesi Keguruan* (Bandung, PT, Refika Aditama, 2009) ,h.2.

⁵Wijaya cece, *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung, Rosdakarya, 1991), h.1.

obsesinya untuk tampil sebagai manusia-manusia teladan di setiap pojok kehidupan. Bagi dirinya tantangan adalah suatu kelezatan hidup. Kalau perlu, dia selalu membuat tantangan dalam kehidupannya karena dia sadar bahwa tantangan itu akan mempertinggi mutu kehidupannya.

Setiap langkah dan kerjanya didasarkan pada ruh dan semangat yang tak pernah mengenal menyerah, pantang patah, haram kalah atau mengalah dalam sebuah pertandingan antara hak melawan kebatilan, karena dirinya selalu berpihak kepada kebenaran dan kemuliaan. Ada semacam moto di dalam visi seorang muslim, yaitu bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Kalau dia bekerja, tidak pernah asal-asalan, tidak puas dengan kalau dinilai pas-pasan (average). Cara pandang seperti ini, sungguh sangat jelas tertanam dengan sangat kokohnya dalam diri setiap pribadi muslim, sehingga dia membuat suatu acuan dan patokan bahwa setiap pekerjaan atau gagasan harus di laksanakannya dengan benar.⁶

Etos kerja Islam berasal dari bahasa yunani (etos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam pengertian lain, etos dapat di artikan sebagai berkehendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif.⁷ Permasalahan yang lain dalam untuk meningkatkan kinerja adalah bagaimana cara menerapkan budaya kerja Islam. Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan di dasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga

⁶Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), h.200.

⁷Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), h.15.

pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Budaya kerja memiliki tujuan untuk menggunakan sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Dalam sebuah jurnal tentang budaya kerja menurut perspektif Islam menyimpulkan bahwa ruang lingkup ibadah di dalam Islam sangat luas sekali, tidak hanya merangkum kegiatan kehidupan manusia dengan Tuhan tetapi dalam bermuamalah juga. Setiap aktivitas yang dilakukan, baik yang berkaitan dengan individu maupun dengan masyarakat adalah ibadah menurut Islam selagi memenuhi syarat-syarat tertentu, syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut :⁸

1. Amalan yang dikerjakan itu hendaklah diakui Islam, bersesuaian dengan hukum-hukum Islam dan tidak bertentangan.
2. Amalan tersebut dilakukan dengan niat yang baik bagi tujuan untuk memelihara kehormatan diri, menyenangkan keluarga, memberi manfaat kepada umat seluruhnya dan memakmurkan bumi sebagaimana yang dianjurkan oleh Allah.
3. Amalan tersebut mestilah dibuat dengan sebaik-baiknya demi menepati apa yang ditetapkan Rasulullah saw, yaitu Allah swt amat menyukai seseorang yang membuat suatu pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan dalam keadaan yang baik.

⁸Ahlami, Budaya Kerja Menurut Perspektif Islam diambil dari : <http://hazlizaali.blogspot.com/2009/12/budaya-kerja-menurut-perspektif-islam.html>, (20 mei 2015)

4. Ketika membuat amalan tersebut hendaklah sesuai menurut hukum-hukum Islam dan ketentuan batasannya, seperti tidak menzalimi orang lain, tidak khianat, tidak menipu dan tidak menindas atau merampas hak orang lain.
5. Tidak meninggalkan ibadah-ibadah khusus seperti sholat, zakat, dan sebagainya.

Budaya kerja Islam haruslah bermotivasikan, dinamisme dan menumpuk sifat dinamik untuk memimpin. Pekerjaan akan menyadari potensi dan kekuatan yang di karuniakan Allah kepadanya seperti daya cipta, akal pemikiran asli, bakat yang tersendiri, kemampuan menggunakan alat-alat tertentu dan sebagainya. Itulah yang dinamakan budaya kerja dalam perspektif Islam.

Sekolah menengah atas yang di maksud penulis adalah SMA Negeri 1 ajangale kabupaten bone. Sekolah menengah atas ini terletak di desa pompanua, kecamatan ajangale, kabupaten bone, makassar. SMA Negeri 1 ajangale meng-
unggulkan etos kerja, budaya kerja dan kinerja guru dalam melaksanakan pelaksanaannya. Hal ini seperti tercantum dalam visi dan misi SMA Negeri 1 ajangale.

Menurut sepengetahuan penulis setelah observasi di SMA Negeri 1 ajangale terkadang guru harus mengerjakan 2 pekerjaan bahkan lebih dalam satu waktu, seperti mengajar 2 kelas karena guru piket tidak datang atau terlambat dan biasanya guru meninggalkan kelas dengan alasan rapat atau hal lain namun siswa hanya diberi tugas untuk merangkum atau mengerjakan soal.

Hal ini tentunya berdampak tidak baik pada mutu pendidikan di sekolah menengah Atas. Tidak jarang terkadang guru harus mengajar dua kelas secara bersamaan karena guru yang seharusnya mengajar tidak datang atau terlambat

datang ke sekolah, ini tentunya sangat tidak sesuai dengan visi sekolah dan akan mempengaruhi hasil belajar, namun tidak semua guru seperti penulis gambarkan seperti diatas, masih ada guru yang bertanggung jawab dan benar-benar menjalankan kewajiban sebagai guru. Hal ini terbukti dengan tidak sedikit prestasi yang didapat oleh sekolah menengah atas ini baik akademik maupun non akademik.

Dalam penelitian ini penulis melihat permasalahan ini dari tiga sisi etos kerja, budaya kerja Islam dan kinerja guru, apakah karena etos kerja dan budaya kerja Islam yang kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja menjadi kurang baik juga atau sebaliknya, dalam hal ini penulis ingin mengetahui adakah hubungan Pengaruh etos kerja dan budaya kerja Islam terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis ingin meneliti lebih lanjut tentang pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ajangale Kabupaten Bone. Beberapa Unsur dari etos kerja, budaya kerja dan kinerja akan menjadi landasan penulis dalam penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis menyimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan budaya kerja Islami terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ajangale Kabupaten Bone ?
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh etos kerja dan budaya kerja Islami terhadap kinerja guru SMA negeri 1 ajangale Kabupaten Bone ?

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka ditetapkan tujuan sebagai berikut :

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja dan budaya kerja Islam terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 ajangale kabupaten bone.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini secara umum di harapkan dapat memberikan kontribusi bagi masyarakat luas dan khususnya kepada :

a. Bagi dunia pendidikan

Penelitian ini juga di harapkan berguna bagi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar pada umumnya sebagai pengembangan keilmuan khususnya di fakultas ekonomi dan bisnis islam.

b. Bagi penulis

Untuk penulis dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir melalui penulisan karya ilmiah.

D. Sistematika Penulisan

Tulisan ini terdiri atas lima bab. Setiap bab diuraikan beberapa sub bab yang menjadi penjelasan rinci dari pokok pembahasan. Garis besar isi pada tulisan adalah:

Bab I ini diawali dengan gambar latar belakang sehingga muncul permasalahan yang berhubungan dengan skripsi, diikuti dengan permasalahan yang berkaitan dengan judul pembahasan dan sistematika penulisan.

Bab II adalah tinjauan pustaka yang didalamnya membahas tentang landasan teori yang digunakan. Diantaranya: pengertian etos kerja.

Bab III adalah metodologi penelitian dimana dalam bab ini peneliti mengemukakan jenis penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik dan pengumpulan data, teknik pengelolaan data dan analisis data.

Bab IV berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian serta mendeskripsikan data penelitian dan penjelasan tentang hasil dan analisis.

Bab V merupakan bab penutup yang hanya menguraikan dua hal yaitu tentang kesimpulan yang langsung diturunkan dari sesi diskusi dan analisis yang dilakukan pada bagian sebelumnya, dan saran-saran bagi instansi dan pembaca skripsi ini agar dapat melakukan perbaikan dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Muhammad Zama' Syari dalam penelitian skripsinya yang berjudul "*Pengaruh Etos Kerja dan Budaya kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus KJKS/UJKS Wilayah Kab. Pati)*" menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dilihat secara simultan bahwa variabel etos kerja dan budaya kerja Islam berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati, sebesar 32,574. Kedua secara parsial dengan uji T nilai etos kerja Islam (X_1) sebesar 2,940 dan nilai budaya kerja Islam (X_2) sebesar 3,752. Ketiga, Secara koefisien determinan variabel etos kerja dan budaya kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sebesar 0,608 atau 60,8%.¹

Maya puji febriana dalam penelitian skripsinya yang berjudul "*Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi kabupaten Pati*" menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi sebesar 71,3% dilihat dari KMO dan Barlett's Test itu menunjukkan 0,5 dengan signifikan 0,000 adalah dibawah 0,05. Variabel-variabel yang diteliti Pengujian dengan

¹Muhammad Zama' Syari, *Pengaruh Etos Kerja dan Budaya kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus KJKS/UJKS Wilayah Kab. Pati)*. (Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2010. h.128.

menggunakan analisis faktor, analisis regresi sederhana dengan uji F dan koefisien determinasi.²

Alfa Shafissalam Misbahuddin Azzuhri dalam judul skripsinya “Pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan Pada koperasi agro niaga indonesia (kanindo) syariah Jawa timur” menunjukkan etos kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Pengujian signifikansi secara parsial (individu) menghasilkan nilai $t_{hitung} = 1.035$ dengan probabilitas 0.309. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas hitung $> level\ of\ significance$ (=10%) sehingga H_0 diterima. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan kerja berilmu terhadap kinerja karyawan.³

Daryatmi dalam penelitian yang berjudul “*pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan daerah bank perkreditan rakyat badan kredit desa kabupaten karanganyar*” menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti, dengan menggunakan analisis berganda, yaitu uji validitas yang mendasarkan pada korelasi antara masing-masing item dengan total item, dan juga uji reliabilitas yaitu masing-masing skor butir dikorelasikan dengan skor totalnya.⁴

²Maya puji febriana, *Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi kabupaten Pati*. Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2009. h.90

³Alfa Shafissalam Misbahuddin Azzuhri, *Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan Pada koperasi agro niaga indonesia (kanindo) syariah Jawa timur*. (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Barawijaya, 2011. h.87.

⁴Daryatmi, *pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan daerah bank perkreditan rakyat badan kredit desa kabupaten karanganyar*. (Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2008. h.93.

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, di mana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi /bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.⁵

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya.⁶ Sedangkan sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.⁷ Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang sangat penting dan sangat menentukan.⁸

Manajemen sumber daya manusia adalah penempatan orang-orang ke dalam suatu perusahaan atau instansi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan, para tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.⁹

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) syariah yang baik adalah manajemen yang mengetahui tentang sumber daya manusianya. Selain itu,

⁵ Rivai Veithzal, *Islamic Human Capital* (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2009),h.4

⁶Ernie Trisnawati Sule, Kurniawati Saefulla, *Pengantar Manajemen* (Cetakan ke-2. Jakarta: Penada Media, 2006), h.5.

⁷Malayu S.P, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.244.

⁸Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-1. Yogyaarta: CV. Andi, 1995), h.2.

⁹Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-1. Yogyaarta: CV. Andi, 1995), h.2.

manajemen perbankan syariah tersebut selalu melakukan sesuatu perencanaan berdasarkan dengan syariat Islam, serta menjadikan sumber daya manusianya sebagai sumber daya manusia yang memiliki wawasan yang luas dan selalu tunduk terhadap aturan-aturan yang berlaku baik hukum pemerintah maupun hukum islam.¹⁰

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai untuk mencapai tujuan individu ataupun organisasi. Jadi, pada dasarnya salah satu faktor penentu keberhasilan suatu instansi di dalam mencapai tujuan organisasi terletak pada sumber daya manusianya. Maka tujuan akhir yang ingin di capai manajemen SDM pada dasarnya adalah:

1. Peningkatan efesiensi
2. Peningkatan efektifitas
3. Peningkatan produktifitas
4. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
5. Rendahnya tingkat absensi
6. Tingginya kepuasan kerja karyawan
7. Tinggi kualitas pelayanan
8. Rendahnya complain dari pelanggan
9. Meningkatnya bisnis karyawan¹¹

¹⁰ Antonio, Bank Syariah *Wacana Ulama dan Cendikia*, dalam buku *msdm ilham*, (Makassar : pusaka almaida, 2015), h.68

¹¹ Rivai Veithzal, *Islamic Human Capital* (Jakarta : PT Raja grafindo Persada, 2009),h.23

C. *Etos Kerja Islam*

Pengertian Kamus Bagi perkataan “*etos*” menyebutkan bahwa ia berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang bermakna watak atau karakter. Secara lengkapnya, pengertian etos ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan, dan seterusnya, yang bersifat khusus tentang seorang individu sekelompok manusia. Dari perkataan “*etos*” terambil pula perkataan “*etika*” dan “*etis*” yang merujuk kepada makna “*akhlaq*” atau bersifat “*akhlaqi*”, yaitu kualitas esensial seseorang atau sekelompok termasuk suatu bangsa. Juga dikatakan bahwa “*etos*” berarti jiwa khas suatu kelompok manusia, yang dari jiwa khas itu berkembang pandangan bangsa tersebut tentang yang baik dan yang buruk, yakni, etikanya.¹²

Etos kerja Islam berasal dari bahasa Yunani (*etos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat.¹³ Dalam pengertian lain, etos dapat di artikan sebagai berkehendak atau berkemauan yang di sertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif.

Dengan demikian etos kerja Islam adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi dipikirkan karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. Dari perkataan ”etos” terambil pula perkataan ”etika” dan ”etis” yang merujuk kepada

¹² Mohammad Irham, *Etos Kerja dalam Perspektif Islam* (Fakultas Ushuluddin IAIN Ar-Raniry), h.1.

¹³ Kh Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta : Gema Insane Press, 2002), h.15.

makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok termasuk suatu bangsa.¹⁴

Etika adalah aturan perilaku, adat kebiasaan manusia dalam pergaulan antara sesamanya dan menegaskan mana yang benar dan mana yang buruk.¹⁵ Kerja adalah segala aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang benar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas dan dilakukan dengan kesengajaan dan direncanakan.¹⁶

Ali Yafie menyatakan hal mengenai etos kerja dalam Islam ketika menjadi pembicara pada seminar sehari Islam dan Kewirausahaan: Tantangan dan Peluang dalam Memasuki Era Perdagangan Bebas, di Jakarta. Kata “amal” selama ini masih sering didefinisikan sebagai perbuatan yang sifatnya ritual atau yang mengandung makna sakral. Akibatnya, pekerjaan sehari-hari seperti berdagang, bertani, bertukang, bekerja, sebagai karyawan di kantor atau pabrik tidak terjangkau oleh kata amal. Dan akibatnya yang lebih buruk, semua pekerjaan tadi kurang diminati oleh umat Islam.¹⁷

Etos kerja seorang muslim, dibentuk oleh iman yang menjadi pandangan hidupnya, yang memberinya norma-norma dasar untuk membangun dan membina mu'amalahnya. Seorang muslim dituntut oleh imannya untuk menjadi orang yang bertakwa dan bermoral amanah, berilmu, cakap, cerdas, cermat, hemat, rajin,

¹⁴Nurcholis Majid, *Islam Doktrin dan Peradaban* (Jakarta: Yayasan Paramadina, 2000), h.410.

¹⁵Saondi Ondi dan Suherman Aris *Etika Profesi Keguruan* (Bandung, PT, Refika Aditama, 2009), h.90-91

¹⁶Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Jakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), h.15-17.

¹⁷Buchari Alma dan Donni juni priansa, *manajemen bisnis syari'ah* (Bandung: Alfabeta, 2009), h.175.

tekun, dan bertekad bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik. Dengan sikap dan sifat yang disebutkan Kyai Ali Yafie, para pengusaha muslim seharusnya lebih unggul. Karena itu, bila mereka lantas gagal, yang salah tentu bukan Islamnya, tapi oknumnya.

Etos dapat diartikan sebagai berkehendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif.¹⁸

Ada beberapa ciri etos kerja Islam, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Al-shalah (baik dan bermanfaat)

Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai dan tambah mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok.

Sebagaimana yang di jelaskan dalam QS. An-Nahl/16 : 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Terjemahnya :

Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.¹⁹

Di ayat ini menerangkan tentang seseorang yang dinilai beramal shalih yakni apabila ia dapat memelihara nilai-nilai sesuatu sehingga kondisinya tetap tidak berubah sebagaimana adanya dan dengan demikian sesuatu itu tetap

¹⁸Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, Cet ke-I, 2003), h.57.

¹⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Komplek Percetak Al Quran Khadim al Haramain asy syarifain – Pelayan Kedua Tanah Suci Raja Fahid), h.417

berfungsi dengan baik dan bermanfaat. Selain itu, ayat ini juga merupakan salah satu ayat yang menekankan persamaan antara pria dan wanita agar terlibat dalam kegiatan bermanfaat baik untuk diri dan keluarganya maupun untuk masyarakat dan bangsanya, bahkan kemanusiaan seluruhnya.²⁰

Said Mahmud dikaji Alwiyah Jamil menyatakan bahwa ada dua syarat mutlak suatu pekerjaan dapat digolongkan sebagai amal shalah yaitu lahir dari keikhlasan niat pelaku dan pekerjaan itu memiliki nilai-nilai kebaikan berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh syara, sunnah nabi, atau akal sehat.²¹ Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok.²²

2. Al-itqan (Kemantapan atau Perfectness)

Kualitas kerja yang itqan atau perfect merupakan merupakan sifat pekerjaan Tuhan, kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang Islami.

Sebagaimana yang di jelaskan dalam QS. An-Naml/27: 88.

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسِبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴿٨٨﴾

Terjemahnya :

Dan kamu Lihat gunung-gunung itu, kamu sangka Dia tetap di tempatnya, Padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang

²⁰Quraish Shihab, *Tafsīr al-Mishbah*, vol. VI (Cet. V; Ciputat: Lentera Hati, 2012), h.718.

²¹Alwiyah Jamil, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator* (Departemen Pendidikan Nasional Universitas Diponegoro Program Study Magister Akuntansi 2007), h.17.

²²Ahmad Rodoni dan Abdul Hamid, *Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: 2008), h.133.

membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.²³

Thabathaba'i menanggapi alasan ini dengan berkata bahwa: Memang, sepiantas lalu terlihat apa yang dilakukan Allah itu adalah penghancuran dunia dan pembinasaaan alam tetapi pada hakikatnya itu adalah penyempurnaan sistemnya karena itulah yang mengantar segala sesuatu menuju tujuan penciptaannya serta mengantar masing-masing ke arah yang ditujunya, baik kebahagiaan maupun kesengsaraan, dan ini adalah perbuatan Allah yang membuat segala sesuatu dalam bentuk yang sempurna.²⁴ Dari ayat ini kemantapan atau perfectness sangat diperlukan dalam etos kerja.

Kualitas kerja yang *itqan* yaitu hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal pekerjaan secara teknis. Untuk itu di perlukan dukungan pengetahuan dan skill yang optimal. Islam menganjurkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih. Konsep *itqan* memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan.

3. Al-ihsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi.

Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu sebagai berikut.

a. Ihsan berarti yang terbaik dari yang terbaik dari yang dapat dilakukan.

Dengan makna pertama ini, maka pengertian ihsan sama dengan “*itqan*”.

Pesan yang dikandungnya ialah agar setiap muslim mempunyai komitmen

²³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Komplek Percetak Al Quran Khadim al Haramain asy syarifain – Pelayan Kedua Tanah Suci Raja Fahid), h.605.

²⁴Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, vol. IX (Cet. V; Ciputat: Lentera Hati, 2012), h.522.

terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan.

- b. Ihsan mempunyai “lebih baik” dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberika pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dngan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya. Adalah suatu kerugian jika prestasi kerja hari ini menurun dari hari kemarin, sebagaimana dinyatakan dalam sebuah hadist Nabi saw. Keharusan berbuat yang lebih baik juga berlaku ketika seorang muslim membalas jasa atau kebaikan orang lain. Bahkan, idealnya ia tetap berbuat yang lebih baik, ketika membalas keburukan orang lain.

Sebagaimana yang di jelaskan dalam QS Fushshilat/41: 34.

وَلَا تَسْتَوِ الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ۚ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ
عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ

Terjemahnya :

Dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, Maka tiba-tiba orang yang antaramu dan antara Dia ada permusuhan seolah-olah telah menjadi teman yang sangat setia.²⁵

Di dalam tafsir Jalalain segala sesuatu yang lebih baik kualitasnya dalam ayat ini dapat menolak kejahatan, maka orang-orang dapat menjadi teman sejawat dalam hal saling mengasihi.²⁶

²⁵Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Komplek Percetak Al Quran Khadim al Haramain asy syarifain – Pelayan Kedua Tanah Suci Raja Fahid), h.778.

²⁶Imam Jalaluddin Al-Mahalli. *Tafsir Jalalain*, terj. Bahrn Abu Bakar, *Terjemahan Tafsir Jalalain*, jilid II (Cet.VII; Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2010) h. 747.

4. Al-Mujahadah (Kerja Keras dan Optimal)

Mujahadah dalam maknanya yang luas seperti yang difenisikan oleh ulama adalah “Istigfragh ma fil wus’i”, yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Sebab, sesungguhnya Allah swt telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang di perlukan melalui hukum “taskhir” yakni menundukkan seluruh isi langit dan bumi untuk manusia.

Bermujahadah atau bekerja dengan semangat jihad (ruhul jihad) menjadi kewajiban setiap muslim dalam rangka tawakkal sebelum menyerahkan (tafwidh) hasil akhirnya pada keputusan Allah swt.

Sebagaimana yang di jelaskan dalam QS Ali-Imran/3 : 159.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Terjemahnya :

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.²⁷

²⁷Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Komplek Percetak Al Quran Khadim al Haramain asy syarifain – Pelayan Kedua Tanah Suci Raja Fahid), h.103

Muatan ayat ini bisa di terapkan sebagai perintah umum tertentu, namun sebab turunnya ayat ini adalah tentang perang uhud dan kalah, di landa penyesalan yang dalam, rasa bersalah dan penderitaan. Mereka berkumpul di sekeliling Nabi saw dan memohon maaf. Lantas, tuhan memberikan maaf secara umum bagi mereka, melalui ayat ini. Toleransi merupakan pemberian allah. Jadi, mereka yang tidak memiliki toleransi berarti di jauhkan dari karunia ini. Jadi karena rahmat dari Allah-lah maka kamu bersikap lemah lembut kepada mereka. kepemimpinan dan pemerintahan yang tepat dan efektif selalu di sertai dengan rasa ketertarikan dan kasih sayang. Tariklah perhatian mereka yang kalah dalam perang dan mereka yang berdosa. Di dalam musyawarah terdapat unsur simpati, pengembangan dan kemampuan, pembedaan kawan dari lawan, pemilihan sikap yang terbaik, penciptaan suasana ramah dan cinta kasih dan adanya hikmah-hikmah praktis bagi orang lain, selain bermusyawarah dan perenungan, jangan lupa untuk bertawakkal kepada allah. Bermusyawarah dan berlindung kepada allah adalah hal yang di cintainya, baik tujuannya tercapai atau tidak.²⁸

5. Tanafus dan Ta'wun (Kompetisi dan tolong menolong)

Kita dapati pula dalam ungkapan "*tanafus*" untuk menjadi hamba yang gemar berbuat kebajikan, sehingga berhak mendapatkan surga, tempat segala kenikmatan.

Dinyatakan pula dalam QS Al-Maidah/5 : 2.

أَحْرَامٌ أَنْ تَعْتَدُوا^ط وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ^ط وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ^ج
وَاتَّقُوا اللَّهَ^ط إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

²⁸ Shihab Quraish, Tafsir al-misbah (Ciputat Pt. Lentera Hati 2001) h.369

Terjemahnya :

Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.²⁹

Penggalan ayat ini menurut M. Quraish Shihab merupakan prinsip dasar dalam menjalin kerja sama dengan siapa pun selama tujuannya adalah kebajikan dan ketakwaan.³⁰

6. Mencermati Nilai dan Waktu

Keuntungan ataupun kerugian manusia banyak ditentukan oleh sikap terhadap waktu. Sikap imani adalah sikap yang menghargai waktu sebagai karunia ilahi yang wajib di syukuri. Hal ini di lakukan dengan cara mengisinya dengan amal solih, sekaligus waktu itupun merupakan amanat yang tidak boleh disia-siakan. Sebaliknya, sikap ingkar adalah cenderung mengutuk waktu dan menyia-nyiakannya. Waktu adlah sumpah allah dalam beberapa ayat kitab sucinya yang mengaitkannya dengan nasib baik ataupun buruk yang akan menimpa manusia, akibat tingkah lakunya sendiri. Semua macam pekerjaan *ubudiyah* (ibadah vertika) teah ditentukan waktunya dan di sesuaikan dengan kesibukan dalam hidup ini. Kemudian, terpulang kepada manusia itu sendiri, apaka mau melaksanakannya atau tidak.

²⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Komplek Percetak Al Quran Khadim al Haramain asy syarifain – Pelayan Kedua Tanah Suci Raja Fahid), h.157.

³⁰Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, vol. III (Cet. V; Ciputat: Lentera Hati, 2012), h. 17.

D. Budaya Kerja Islam

Budaya secara harfiah berasal dari Bahasa Latin yaitu Colere yang memiliki arti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang.³¹

Budaya berasal dari bahasa Sansekerta “Buddhayah”. Bentuk jamak dari budhi yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental.³² Berbagai tafsiran boleh diberikan terhadap budaya kerja. Budaya didefinisikan sebagai budi dan daya. Budi itu mesti lah mempunyai akal dan hati. Daya bermaksud daya fikir, daya kerja, daya cipta dan daya tahan. Budaya dikatakan sebagai nyawa kepada sebuah masyarakat yaitu cara hidupnya, ia mempunyai standar atau norma-norma ahli masyarakat untuk berfikir, merasa, berkelakuan dan bekerja untuk mencapai sesuatu tujuan supaya masyarakat dapat hidup dengan baik, makmur dan sejahtera. Sebab itu, sangatlah penting untuk mencari dan mewujudkan sikap supaya setiap orang mempunyai tenaga penggerak, mempunyai ahli yang bertambah maju dan mampu bersaing dalam dunia modern.³³

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat.³⁴ Contohnya adalah budaya tepat waktu. Rasulullah saw menjelaskan bahwa waktu adalah sesuatu yang sangat berharga yang tidak boleh diabaikan Rasulullah saw memberikan contoh bagaimana beliau menyikapi ketepatan waktu, kemudian

³¹Etos Kerja Islam/Pengertian Budaya Kerja _ panjisatria15.html. (23 Mei 2015)

³² Allaik Lama, *Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya KERJA Islam Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan BAITUL MAL WAT TAMWIL(BMT) di Kudus*, (Fakultas Syariah IAIN Walisongo Semarang) 2010

³³Aldri Frinaldi, *Budaya Kerja* (Studi Kasus Budya Kerja Kalangan Pegawai Negeri Sipil Etnik Minangkabau di Kabupaten Pasaman Barat. (Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang, 2010. h.2.

³⁴ Toto Tasmara, (*Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani), 2002, h. 161.

diikuti oleh para sahabat beliau. Akhirnya, sahabat menyadari dan terbiasa untuk menghargai waktu.³⁵

Pengertian budaya pada umumnya, mengandung gejala sosial atau gejala kelompok yang mencolok. Dalam setiap kelompok yang melakukan bekerja sama (*team work*) secara terorganisasi, maka akan muncul kepermukaan keinginan kelompok untuk mendapatkan pelayanan dari perusahaannya terhadap berbagai kebutuhan dan aspirasi kelompok.³⁶

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja“ atau “bekerja” . Melaksanakan arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dan perilaku dalam menghadapi tantangan masa depan.

Budaya kerja Islam haruslah bermotivasikan, dinamisme dan memupuk sifat dinamik untuk memimpin. Pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan yang dikaruniakan Allah kepadanya seperti daya cipta, akal, pemikiran asli, bakat yang tersendiri, kemampuan menggunakan alat-alat tertentu dan sebagainya. Itulah yang dinamakan budaya kerja dalam perspektif islam. Kerja pada

³⁵ Didin Hafinuddin dan Hendri Tanjung, (*Manajemen Syari'ah dalam Praktik*), Jakarta: Gema Insani Press, cetakan ke I, 2003,h.60

³⁶Ujang Sumarwan ,*Perilaku konsumen . Teori dan penerapannya dalam Pemasaran*,(Jakarta: ghalia Indonesia, 2003) , h. 170.

hakekatnya adalah manifestasi amal kebajikan. Sebagai sebuah amal maka niat dalam menjalankannya akan menentukan penilaian.

Islam mengajarkan agar umatnya melakukan kerja keras baik dalam bentuk ibadah ataupun amal shaleh. Budaya kerja bagi umat Islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif ataupun positif, budaya asing boleh diadopsi dengan catatan memang sesuai dengan Islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal hal itu adalah bagian dari ajaran Islam.³⁷

Budaya kerja Islam berarti mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir, dan zikir, serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan. Inti atau sumber inspirasi budaya Islam adalah Alquran dan sunnah Rasulullah saw, yang diikat dalam satu kata, yaitu akhlak.

Dalam Islam, manusia dituntut untuk minta tolong pada Allah dan mengakui keterbatasan dirinya. Allah lebih mencintai orang-orang yang selalu meminta dari pada yang enggan meminta, karena seolah-olah manusia itu berkecukupan.

Firman Allah swt : (QS. Al-Mu'min:60)

وَقَالَ رَبُّكُمْ ادْعُونِي أَسْتَجِبْ لَكُمْ إِنَّ الَّذِينَ يَسْتَكْبِرُونَ عَنْ عِبَادَتِي
سَيَدْخُلُونَ جَهَنَّمَ دَاخِرِينَ ﴿٦٠﴾

³⁷ Didin Hafinuddin dan Hendri Tanjung, Manajemen Syari'ah dalam Praktik, Jakarta: Gema Insani Press, cetakan ke I, 2003, h. 64-65.

Terjemahnya :

dan Tuhanmu berfirman: "Berdoalah kepada-Ku, niscaya akan Kuperkenankan bagimu. Sesungguhnya orang-orang yang menyombongkan diri dari menyembah-Ku, akan masuk neraka Jahannam dalam Keadaan hina dina"³⁸

Ayat ini menunjukkan bahwa Allah swt. Sangat menyukai hamba-hambanya yang bermohon kepadanya, karena itu doa di anjurkan setiap saat. Adalah sangat tercela seseorang yang berlaku seperti kaum musyrikin, yang hanya berdoa ketika dalam kesulitan, bukan saja karena hal tersebut menunjukkan kerendahan moral, tetapi juga karena hal itu menunjukkan bahwa mereka tidak menyadari bahwa setiap saat, manusia membutuhkan bantuan Allah swt.³⁹

Apabila manusia rajin bekerja dan berupaya, ia akan menciptakan budaya kerja yang disiplin, keras kemauan dan tidak cepat putus asa. Sementara itu, individu itu terus menerus berdoa dan meminta tolong dan ridhonya, agar usahanya membuahkan hasil. Sifat ini akan membawa manusia ke perilaku rendah hati, takut, takabur dan senantiasa menyadari baik kelemahan maupun kekuatannya.

Penghayatan terhadap nilai atau makna hidup, agama, pengalaman dan pendidikan harus diarahkan untuk menciptakan sikap kerja professional, sedangkan apresiasi nilai yang bersifat aplikatif akan membuahkan akhlakul karimah.⁴⁰

³⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Komplek Percetakan Al Quran Khadim al Haramain asy syarifain – Pelayan Kedua Tanah Suci Raja Fahid), h.767

³⁹ Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, vol. XII (Cet. II; Ciputat: Lentera Hati, 2004), h347.

⁴⁰ Didin Hafinuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, cetakan ke I, 2003, h. 64-65.

Contoh budaya kerja yang diterapkan institusi syariah adalah “SIFAT” yang merupakan singkatan Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, dan Tabliq.⁴¹

a. Shiddiq adalah jujur atau berkata benar. Seseorang yang memiliki sifat shiddiq, ia tidak pernah berkata dusta. Apa yang diucapkannya selalu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Orang yang memiliki sifat shiddiq merasa selalu diawasi Allah swt . Ia tidak mau berkata dusta meskipun orang lain tidak mengetahuinya. Hal itu disebabkan ia yakin bahwa Allah maha mengetahui segala gerak-gerik dan batin hamba-nya.

b. Istiqomah, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun berbagai godaan dan tantangan. Istiqomah dalam ditampilkan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Istiqomah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca Al-Qur'an, dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuhkan kembangkan suatu sistem yang yang memungkinkan kebaikan, kejujuran, dan keterbukaan teraplikasi dengan baik.

c. Fathanah adalah cerdas. Lawan kata cerdas adalah bodoh. Di dunia ini sesungguhnya tidak ada orang yang bodoh. Yang ada hanya orang yang malas sehingga otak mereka tidak terasah dan lama-kelamaan menjadi tumpul. Oleh karena itu, memiliki sifat cerdas merupakan keharusan bagi setiap muslim.

Jika setiap muslim bersikap rajin, otak senantiasa terasah sehingga menjadi cerdas. Orang yang cerdas mampu menyelesaikan masalah yang timbul, baik itu

⁴¹Didin Hafidhuddin, *Islam Aplikatif*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h.36.

masalah diri sendiri maupun masalah yang dihadapi orang lain. Sebagaimana yang di jelaskan dalam QS Yusuf/12: 55.

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ

Terjemahnya :

Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".⁴²

Di ayat ini mendahulukan kata *hafiz* daripada kata *alim*. Ini karena pemeliharaan amanah lebih penting daripada pengetahuan. Seseorang yang memelihara amanah dan tidak berpengetahuan akan terdorong untuk meraih pengetahuan yang belum dimilikinya. Sebaliknya, seseorang yang berpengetahuan tetapi tidak memiliki amanah, bisa jadi ia menggunakan pengetahuannya untuk mengkhianati amanah.⁴³

d. Amanah adalah dapat di percaya. Lawan dari amanah adalah khianat. Seseorang yang memiliki sifat amanat, dapat memegang janji dengan baik. Apa yang telah dipercayakan oranglain kepadanya akan ditunaikan dengan penuh tanggung jawab. Ia tidak pernah berkhianat dan mengingkari janji. Perkataannya mengandung kebenaran dan kebaikan. Orang yang memiliki sifat amanah akan dipercaya orang lain, sebagaimana nabi Muhammad saw mendapat gelar Al-Amin pada waktu masih muda. Gelar tersebut diberikan kepada nabi Muhammad saw karena beliau selalu berkata benar dan tidak pernah mengingkari janji.

e. Tabliq Arti Tablig adalah menyampaikan. Seorang rasul memiliki kewajiban menyampaikan wahyu yang diterima dari Allah kepada umat manusia.

⁴²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Komplek Percetak Al Quran Khadim al Haramain asy syarifain – Pelayan Kedua Tanah Suci Raja Fahid), h.357.

⁴³Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, vol. VI (Cet. V; Ciputat: Lentera Hati, 2012), h.127.

Allah memberi tugas kepada para rasul untuk menyampaikan ajarannya. Para rasul tidak boleh menyembunyikan hal-hal yang telah diwahyukan Allah.

Demikian pula seorang muslim, ia memiliki kewajiban menyampaikan kebenaran kepada orang lain walau pun hanya satu ayat.

E. Nilai-Nilai Budaya Kerja dalam organisasi

Budaya perusahaan merupakan nilai dan falsafah yang telah disepakati dan diyakini oleh seluruh insan. Sebagai landasan dan acuan untuk mencapai tujuan. Ada tujuh nilai budaya kerja dalam organisasi, antara lain :⁴⁴

1. Komitmen

Menjunjung tinggi nilai-nilai yang disepakati dan bertanggung jawab dengan sepenuh hati.

Panduan Perilaku :

- a. Memegang teguh dan berupaya keras untuk mencapai target
- b. Melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung-jawab
- c. Dapat dipercaya dalam mengembangkan setiap pekerjaan dengan benar
- d. Menjalankan tugas mengikuti aturan yang berlaku
- e. Menindak lanjuti setiap masalah yang menjadi tanggung-jawab dan memastikan penyelesaiannya hingga tuntas

2. Teamwork

Kerjasama yang dilandasi semangat saling menghargai dan menghormati untuk mencapai hasil yang terbaik.

Panduan perilaku :

- a. Bersedia mendengar dan menghargai pendapat orang lain.

⁴⁴ <https://badriah27.wordpress.com/2012/1107/budaya-kerja-etos-kerja/> (23 Mei 2015)

- b. Tidak memaksakan kehendak atau pendapat pribadi
- c. Aktif memberi saran, pendapat untuk keberhasilan tim
- d. Berpikir positif
- e. Bersedia bekerja dengan penuh keikhlasan, tanggung jawab dan dedikasi

3. Professional

Menjalankan tugas sesuai dengan keahlian, keterampilan dan pengetahuan di bidangnya untuk mencapai kinerja terbaik dengan tetap menjunjung tinggi kode etik.

Panduan perilaku :

- a. Bekerja efektif dan efisien
- b. Inovatif dan kreatif
- c. Selalu belajar untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan keahliannya
- d. Positif thinking
- e. Berwawasan luas dan pandangan jauh ke depan

4. Pelayanan

Memberikan layanan terbaik kepada setiap tamu dengan sikap ramah, sopan, tulus, dan rendah hati sehingga dapat memberikan kepuasan.

Panduan perilaku :

- a. Senyum Salam Sapa
- b. Memberikan layanan dengan sigap, cepat dan akurat
- c. Siap menerima kritik dan saran

5. Disiplin

Melaksanakan tugas secara tepat waktu, tepat guna, dan tepat manfaat.

Panduan perilaku :

- a. Tepat waktu
- b. Merencanakan rencana yang telah ditetapkan
- c. Menggunakan sarana dan prasarana kantor sebagai mestinya.

6. Kerja keras

Melaksanakan tugas dengan segala upaya untuk mencapai hasil yang terbaik.

Panduan perilaku :

- a. Pantang menyerah untuk mencari solusi yang lebih baik
- b. Menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang terbaik
- c. Selalu bersemangat untuk memberikan hasil yang lebih baik
- d. Tidak cepat puas atas hasil yang dicapai

7. Integritas

Membangun kepercayaan dengan kejujuran, tanggung jawab, moral, serta satu kata dengan perbuatan.

Panduan perilaku :

- a. Melaksanakan tugas dengan baik
- b. Bersikap terbuka dengan mengungkapkan gagasan dan pendapat
- c. Mencintai pekerjaan.

F. Pengertian Kinerja

Kata *performance* dalam bahasa inggris diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sering berbeda, sampai sekarang belum dibakukan. Ada yang menerjemahkan sebagai, unjuk kerja, kinerja, hasil karya, pelaksanaan kerja, hasil

pelaksanaan kerja. Menurut Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁴⁵

Kinerja berasal dari kata “ *Job Performance* atau *actual performance* “ yang di artikan sebagai prestasi kerja atau sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang di capai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang di minta.⁴⁶

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada sesuatu organisasi tentu di harapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Menurut Sulistyorini kinerja adalah tingkatan keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Tempe, A dale berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang di harapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, dan kejelasan waktu yang di perlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang di harapkan dapat

⁴⁵ Ardella Zenra Sopiana, Analisis Perbandingan Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil dengan Guru Pengawai Swasta di Kabupaten Rokan Hulu (Studi Kasus di SMP Negeri 1 Rambah dengan SMP Muhammadiyah Rambah, (Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Riau), h.3.

⁴⁶Siradjuddin, *Perilaku Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat di Sulawesi Selatan* (Makassar: Alauddin Press, 2011) ,h.110.

terwujud. Fatah menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang di dasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.⁴⁷

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi anak didik pada jenjang pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁴⁸

Berdasarkan beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas, dapat di simpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang di tujukan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang di capai sesuai dengan standar yang telah di tetapkan.

G. Indikator-indikator Kinerja Guru

Sulstyorini berpendapat kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang di bawah seseorang di bawah ke tempat kerja, seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehnik upaya tersebut diungkapkan sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan

⁴⁷ Saondi Ondi dan Suherman Aris *Etika Profesi Keguruan* (Bandung, PT, Refika Aditama, 2009) h. 21.

⁴⁸ Sudarwan Danim. *Profesionalisasi dan Etika Profesi guru* (Cet. I ; Bandung : Alfabeta, 2010), h 17

kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.⁴⁹

Menurut Casetter kinerja dilihat dari beberapa kriteria, ada empat kriteria yaitu :

- a. Karakteristik individu
- b. Proses
- c. Hasil
- d. Kombinasi antar karakter individu, proses dan hasil

Kriteria kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Negara RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.⁵⁰

Kinerja seseorang dapat di tingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka.⁵¹

⁴⁹Saondi Ondi dan Suherman Aris *Etika Profesi Keguruan* (Bandung, PT, Refika Aditama, 2009), h.21.

⁵⁰Rusman. *Mengembangkan Profesionalisme Guru* (Cet. I; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h.53.

⁵¹Saondi Ondi dan Suherman Aris *Etika Profesi Keguruan* (Bandung, PT, Refika Aditama, 2009), h.21.

Menurut pidarta bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan di rasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif mampu mencintai tugas sebagai sesuatu yang memiliki keindahan di dalamnya, jadi kinerja dapat di tingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya.

Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkret dapat di bedakan menjadi dua macam, yaitu :

a. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun teknik mengevaluasinya

b. Kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.⁵²

Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja, yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui kinerja keberhasilan kinerja, perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dan dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien, seperti produktifitasnya, efektifitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai sedangkan evaluasi kerja melalui

⁵²Saondi Ondi dan Suherman Aris *Etika Profesi Keguruan* (Bandung, PT, Refika Aditama, 2009), h.22.

perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang di berikan.

As'ad dan Robbins menyatakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja seseorang dapat dilakukan dengan tiga macam kriteria yaitu hasil tugas, perilaku dan ciri individu.⁵³

Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang dapat diukur. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berperilaku maupun bekerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat di kategorikan cirinya dengan orang lain.

Menilai kualitas kerja dapat di tinjau dari beberapa indikator yang meliputi :

- a. Unjuk kerja
- b. Penguasaan materi
- c. Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan
- d. Penguasaan cara-cara penyusaian diri
- e. Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengembang tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program melalui program

⁵³Saondi Ondi dan Suherman Aris *Etika Profesi Keguruan* (Bandung, PT, Refika Aditama, 2009), h.22.

pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat di kelompokkan⁵⁴, yaitu:

- a. Guru sebagai pengajar
- b. Guru sebagai pembimbing dan
- c. Guru sebagai administrator

Dari uraian di atas dapat di simpulkan indikator kinerja guru antara lain :

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
3. Penguasaan metode dan strategi megajar
4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
5. Kemampuan mengelola tugas
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.⁵⁵

H. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerimanan dan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.⁵⁶

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat di ungkap tersebut, antara lain :

⁵⁴Saondi Ondi dan Suherman Aris *Etika Profesi Keguruan* (Bandung, PT, Refika Aditama, 2009), h.23.

⁵⁵ Rusman. *Model-model Pembelajaran dan Implementasi Kurikulum* (Cet. III; Jakarta: Quantum Teaching, 2005),h.57.

⁵⁶Saondi Ondi dan Suherman Aris *Etika Profesi Keguruan* (Bandung, PT, Refika Aditama, 2009), h.24

1. Kepribadian dan Dedikasi

Setiap Guru memiliki pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak yang hanya dapat di lihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Hal tersebut sesuai dengan berpendapat zakiah darajat bahwa kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak, sukar di lihat atau di ketahui secara nyata, yang dapat di ketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan, misalnya dalam tindakannya, ucapan, caranya bergaul, berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah, baik yang ringan maupun yang berat.

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya.⁵⁷

Zakiah Darajat mengemukakan bahwa faktor terpenting bagi seorang guru adalah kepribadiannya. Kepribadian inilah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya atautkah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan anak didik, terutama bagi anak didik yang masih kecil dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa. Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan

⁵⁷Saondi Ondi dan Suherman Aris *Etika Profesi Keguruan* (Bandung, PT, Refika Aditama, 2009), h.24.

mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Oleh karena itu, kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru.

2. Pengembangan Profesi

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Menurut pidarta bahwa profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan bisa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain.⁵⁸ Tetapi pekerjaan itu harus di terapkan pada masyarakat untuk kepentingan masyarakat umum, bukan untuk kepentingan individual, kelompok atau golongan tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaan itu harus memenuhi norma-norma. Orang yang melakukan pekerjaan profesi itu harus ahli, orang yang sudah memiliki daya pikir, ilmu dan keterampilan yang tinggi. Di samping itu, ia juga dapat di tuntut dapat mempertanggung jawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi tersebut.

3. Kemampuan Mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Cooper mengemukakan bahwa guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.

Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Titik tekannya adalah kemampuan guru dalam

⁵⁸Saondi Ondi dan Suherman Aris *Etika Profesi Keguruan* (Bandung, PT, Refika Aditama, 2009), h.26.

pembelajaran, bukan apa yang harus di pelajari, guru di tuntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif untuk membawa mereka ke dalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya. Guru harus mampu menafsirkan dan mengembangkan isi kurikulum yang di berlakukan sama walaupun latar belakang social, ekonomi dan budaya yang berbeda-beda.

4. Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, di pasar, dalam masyarakat atau di mana saja manusia berada.⁵⁹ Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat komunikasi

Pentingnya komunikasi bagi organisasi dapat di pungkiri, adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar berhasil dan begitu pula sebaliknya. Misalnya, Kepala Sekolah tidak menginformasikan kepada guru-guru mengenai kapan sekolah di mulai sesudah libur maka besar kemungkinan guru tidak akan datang mengajar. Contoh di atas menandakan betapa pentingnya komunikasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Muhammad A. Bahwa kelupaan informasi dapat memberikan efek yang lebih besar terhadap kelangsungan kegiatan.

5. Hubungan dengan Masyarakat

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakat pun tidak dapat di pisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan, sekolah merupakan lembaga

⁵⁹Saondi Ondi dan Suherman Aris *Etika Profesi Keguruan* (Bandung, PT, Refika Aditama, 2009), h.33.

formal yang disertai mandat untuk mendidik, melatih, dan membimbing generasi muda bagi perannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan itu.

Menurut pidarta bahwa suatu sekolah tidak di benarkan mengisolasi diri dari masyarakat.⁶⁰ Sekolah tidak boleh menjadi masyarakat tersendiri yang tertutup terhadap masyarakat sekitar, ia tidak boleh melaksanakan idenya sendiri dengan tidak mau tahu akan aspirasi-aspirasi masyarakat. Masyarakat menginginkan sekolah berdiri di daerahnya untuk meningkatkan perkembangan putra-putri mereka. Sekolah merupakan sistem terbuka terhadap lingkungannya termasuk masyarakat pendukungnya. Sebagai sistem terbuka sudah jelas ia tidak dapat mengisolasi diri sebab bila hal ini di lakukan berarti ia menuju ke ambang kematian. Hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi ekstern yang di laksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan Masyarakat merupakan kelompok individu-individu yang berusaha menyelenggarakan atau membantu usaha-usaha pendidikan. Dalam masyarakat terdapat lembaga-lembaga penyelenggaraan pendidikan, lembaga keagamaan, kepramukaan, politik, sosial, olahraga, kesenian yang bergerak dalam usaha pendidikan. Dalam masyarakat juga terdapat individu-individu yang bersimpati terhadap pendidikan di sekolah.

6. Kedisiplinan

Menurut The Ling Gie, disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan

⁶⁰Saondi Ondi dan Suherman Aris *Etika Profesi Keguruan* (Bandung, PT, Refika Aditama, 2009), h.35.

yang telah ada dengan ada rasa senang. Dan dapat di simpulkan bahwa disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang di lakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tujuan disiplin menurut depdikbud terbagi dua bagian, yaitu :

a. Tujuan Umum adalah agar terlaksanakannya kurikulum secara baik yang menunjang peningkatan mutu pendidikan.

b. Tujuan Khusus yaitu : (a) Agar kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang menggairahkan bagi seluruh peserta warga sekolah, (b) Agar guru dapat melaksanakan proses belajar mengajar seoptimal mungkin dengan semua sumber yang ada di sekolah dan di luar sekolah (c) Agar terciptanya kerja sama yang erat antara sekolah dengan orang tua dan sekolah dengan masyarakat untuk mengembang tugas pendidikan.⁶¹

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman disiplin yang baik, guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam proses belajar mengajar

⁶¹Saondi Ondi dan Suherman Aris *Etika Profesi Keguruan* (Bandung, PT, Refika Aditama, 2009), h.41.

7. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang, makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

Menurut Supriadi bahwa tingkat kesejahteraan guru di Indonesia sangat memprihatinkan, hanya setara dengan kondisi guru di negara miskin, Afrika. Rendahnya tingkat kesejahteraan tersebut akan semakin dampak bila dibandingkan dengan kondisinya guru di negara lain. Di negara maju, gaji guru umumnya lebih tinggi dari pegawai yang lain, sementara di Indonesia justru sebaliknya.

8. Iklim Kerja

Sekolah merupakan suatu kerja sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan utuh.⁶² Di dalam sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling memengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dan lingkungannya.

Winardi mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi; motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan, dan

⁶²Saondi Onda dan Suherman Aris *Etika Profesi Keguruan* (Bandung, PT, Refika Aditama, 2009), h.45.

pengetahuan di mana kesemuanya tersebut bisa didapat dari pelatihan. Faktor ekstrinsik meliputi; lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.⁶³

I. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru

Langkah strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah :

- a. Pemerintah harus ada kemaun politik dalam untuk menempatkan posisi guru dalam keseluruhan pendidikan nasional.
- b. Mewujudkan system manajemen guru dan tenaga kependidikan lainnya yang meliputi pengadaan, pengangkatan, penempatan, pengelolaan, pembinaan dan pengembangan secara terpadu.
- c. Pembenahan sistem pendidikan guru yang lebih fungsional untuk menjamin di hasilkan kualitas professional guru dan tenaga kependidikan lainnya.
- d. Pengembangan satu sistem pengajaran (gaji tumpangan lainnya) bagi guru secara adil, bernilai ekonomis dan memiliki daya tarik sedemikian rupa sehingga merangsang guru untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi dan memberikan kepuasan lahir batin.⁶⁴

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana di integritas dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Kinerja guru akan bermakna bila di barengi dengan niat yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dengan berupaya untuk dapat meningkatkan kearah yang lebih baik yang diikuti dengan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dengan demikian kinerja

⁶³Winardi, dalam buku *msdm ilham*, (Makassar : pusaka almaida, 2015), h.182.

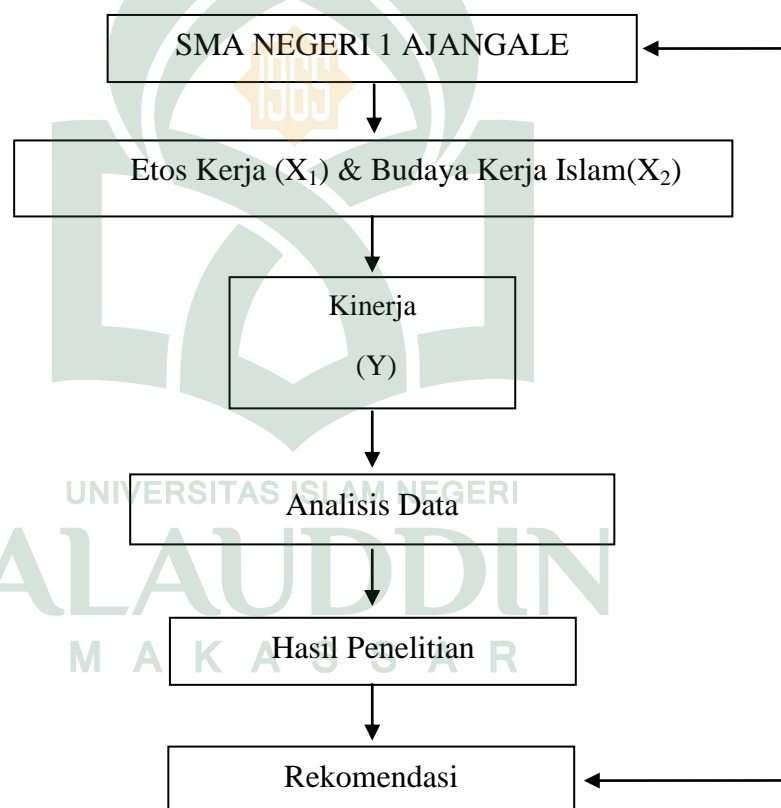
⁶⁴Sudarwan Danim. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru* (Cet. I ; Bandung: Alfabeta, 2010) h.27

yang di lakukan hari ini akan lebih baik dari kinerja hari kemarin, dan tentunya kinerja masa depan lebih baik dari kinerja hari ini.

J. *Kerangka Berpikir*

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1



K. *Hipotesis*

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru

didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.⁶⁵ Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini yaitu: Diduga bahwa tingkat etos kerja dan budaya kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ajangale Kabupaten Bone.



⁶⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2008), h.64.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. *Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian*

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian pengambilan data yang bersifat deskriptif-kuantitatif, yaitu mendeskripsi secara sistematis, faktual, dan akurat terhadap wilayah tertentu mengenai hubungan sebab akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang ada, kemudian menduga faktor sebagai penyebab melalui pendekatan kuantitatif khususnya pada SMA NEGERI 1 AJANGALE.

Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Penelitian kuantitatif banyak digunakan dalam ilmu-ilmu alam maupun ilmu sosial.

Agar penelitian ini lebih spesifik dalam cakupannya, maka penelitian ini menggunakan sistem rentang waktu (*Time Series*), dimana data yang dikumpulkan dihitung berdasarkan data lima tahun terakhir (tahun 2010-2014)

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini beralokasi pada SMA NEGERI 1 AJANGALE tepatnya di Jln. Jend Ahmad Yani Desa Pompanua Kecamatan Ajangale Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pengumpulan data primer di antaranya adalah dengan teknik wawancara, kuesioner, penelitian maupun tulisan ilmiah yang membahas tema penelitian secara langsung. Wawancara dilaksanakan berdasarkan panduan sebuah kuisisioner yang di dapatkan dari hasil pengisian yang berisi pertanyaan seputar etos kerja Islam, budaya kerja Islam dan kinerja guru.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder pada penelitian ini berasal dari studi literatur berupa tulisan laporan, pedoman, peraturan, dan sumber- sumber lain yang menunjang laporan penelitian.

Untuk melakukan penelitian ini tentang pengaruh etos kerja dan budaya kerja Islam terhadap kinerja guru di perlukan data primer dan data sekunder. Adapun proses pengumpulan data tersebut dapat di lakukan dengan cara yaitu :

1. Penelitian kepustakaan (*Library research*), digunakan untuk mendapatkan data sekunder, yaitu pencarian bahan-bahan dan teori-teori dengan mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan di teliti.

2. Penelitian lapangan (*Field research*) di gunakan untuk mendapatkan data primer, yaitu dengan mendatangi tempat yang bersangkutan untuk melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan-kegiatan yang di lakukan dengan wawancara ataupun pemberian kuisioner.

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara:

- a. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- b. Observasi adalah tehnik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
- c. Kuisioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian

C. *Populasi dan Sampel*

Populasi merupakan keseluruhan individu yang dijadikan sasaran dalam penelitian ini adalah berbagai fenomena sosial yang dirasakan dan dapat diamati oleh orang lain atau anggota populasi itu sendiri.

Populasi adalah himpunan semua elemen yang menjadi pusat perhatian.¹ Menurut Sugiyono Populasi yaitu wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Menurut

¹Dergibson Siagain dan Sugiarto, *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2000), h.115.

Sugiyono Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut.²

Sampel adalah sebagian dari populasi yang di gunakan sebagai sumber data. Didalam penelitian ini tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana populasi di jadikan sampel.³

Menurut Arikunto, apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁴ Pendapat tersebut maka jumlah populasi yakni keseluruhan Guru SMA Negeri 1 Ajangale Kabupaten Bone yang berjumlah 45 orang guru. Kemudian digunakan tehnik sampel jenuh, dengan mengambil seluruh guru yang berjumlah 45 ini penulis akan jadikan sebagai sampel dalam penelitian.

D. *Tekhnik Analis Data*

Analisis untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan budaya kerja Islam terhadap kinerja guru antara lain yaitu dengan menggunakan analisis :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui validitas buti-butir pertanyaan. Uji ini pada SPSS 2.1 dapat di lihat pada kolom corrected item-total correclation yang

²Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Penerbit Alfabeth, 2008), h.115.

³ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Penerbit Alfabeth, 2008), h.96

⁴ Arikunto, *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktek*. (Jakarta : Rineka Cipta 1998)

merupakan nilai r hitung untuk masing-masing pertanyaan. Apabila nilai r di hitung berada dibawah 0,05 berarti valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur kuesioner terhadap ketepatan atau konsisten.⁵ Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian pada variabel penelitian dan model regresi, apakah dalam variabel dan model regresnya terjadi kesalahan atau penyakit. Berikut ini macam-macam uji asumsi klasik.

a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas(independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi diantara variabel bebas.

b. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka di sebut homosekedastisitas dan jika berbeda di sebut heteroskedastisitas.⁶

⁵Akbar Purnomo Setiady, Usman Husaini, *Pengantar Statistika* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.223.

⁶ Imam ghozali, *aplikasi analis multivariate dengan program spss*, Semarang : badan penerbit undip, 2002, h. 95.

c. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.⁷

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Bila nilai signifikan < 0.05 berarti distribusi data tidak normal tetapi jika nilai signifikan > 0.05 berarti distribusi data normal.⁸

Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain “Normal P-P Plot”, dan uji kolmogorov smirnov.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2 dan X_3) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan dependen

⁷ Imam ghozali, *aplikasi analisis multivariate dengan program spss*, Semarang : badan penerbit undip, 2002, h. 95.

⁸Triton PB, *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik*. (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2006), h.79.

berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.⁹

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variable kinerja dihubungkan dengan variabel etos kerja islam dan budaya kerja islam.¹⁰

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

X₁ = Etos Kerja Islam

X₂ = Budaya Kerja Islam

b = Koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (Variabel x)

e = Kesalahan prediksi

a. Uji T

Menunjukkan nilai signifikan dari tiap-tiap koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada, langkah-langkah :

1. Menentukan hipotesis nihil dan alternative.

H₀ : $\beta_1 = \beta_2 = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islam dan budaya kerja Islam terhadap kinerja guru)

H₀ : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_0$ (Ada pengaruh yang signifikan antara tingkat etos kerja Islam dan budaya kerja Islam terhadap kinerja guru)

2. Menentukan level of significant ($\alpha = 0,05$)

⁹Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Mediakom, Yogyakarta) h.73

¹⁰Djarwanto, Subagyo, *Statistik induktif edisi Empat* (Yogyakarta badan percetakan fakultas ekonomi UGM, 1996.h.350

3. Kriteria pengujian

H_0 diterima bila $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$

H_0 ditolak bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

4. Perhitungan nilai t

Dimana

B = Koefisien regresi dan variabel tingkat pendidikan

$Sb1$ = standar error koefisien regresi

5. Kesimpulan

Dengan membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} dapat diketahui pengaruh antara etos kerja dan budaya kerja Islami terhadap kinerja guru.

b. Uji F

Digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara dua variabel bebas (etos kerja dan budaya kerja Islam) terhadap variabel terikat (kinerja) secara bersama-sama, sehingga bisa diketahui apakah dengan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ Artinya bahwa tingkat etos kerja dan budaya kerja Islam secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

2. $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_0$ artinya bahwa etos kerja dan budaya kerja Islam secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

3. Menentukan level of signifikan $\alpha = 0,05$

4. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

H_0 = diterima apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

H_0 = ditolak apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

5. Perhitungan nilai F

$$F = \frac{R^2(k + 1)}{(1 - R^2)(n - k)}$$

Dimana :

R = Koefisien regresi linier berganda

k = Banyaknya variabel

n = Ukuran variabel

6. Kesimpulan

Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{table} dapat di ketahui pengaruh etos kerja Islami dan budaya kerja Islam terhadap kinerja guru.

c. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Untuk menjelaskan aplikasi dengan menggunakan program SPSS.¹¹

Untuk mengetahui persentase besarnya perubahan variabel independen yang disebabkan oleh variabel dependen.

Koefisien determinasi ini dimana:

R^2 : koefisien determinasi

Y : kinerja

¹¹Algifari, *Analisis Regresi*, Yogyakarta : BPFE UGM, 2000, h. 45-48.

X₁: etos kerja Islam

X₂: budaya kerja Islam.

d. Pengukuran Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala likert (*Likert's Summated Ratings*).¹²

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kemanfaatan dan kemudahan pengguna teknologi informasi terhadap kinerja pegawai diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut:

1. Jawaban Selalu di beri bobot (5)
2. Jawaban Sering diberi bobot (4)
3. Jawaban Kadang-kadang diberi bobot (3)
4. Jawaban Jarang Sekali diberi bobot (2)
5. Jawaban Tidak Pernah Setuju diberi bobot (1)

Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisisioner).

¹²Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Penerbit Alfabeth, 2008), h.132.

E. Defenisi Operasional Variabel

Di dalam penelitian ini ada tiga variabel yang di gunakan yaitu dua variabel bebas X_1 (Etos Kerja Islam) X_2 (Budaya Kerja Islam) dan satu variabel terikat Y (Kinerja Guru). Dari masing-masing variabel tersebut dapat di ukur dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya yang di tuangkan dalam sebuah kuisisioner, sehingga lebih terarah dan sesuai dengan metode yang di gunakannya.

Variabel merupakan indikator terpenting yang menentukan keberhasilan suatu penelitian, Sebab variabel dalam penelitian ini adalah sasaran objek penelitian.

1. Defenisi Operasional Etos Kerja Islam

Etos kerja Islam yang diukur dengan kuisisioner yang menentukan fakta sebagai berikut :

a. Al- Shalah atau baik dan manfaat.

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”(QS. An-nah/16 : 97.

b. Al-Itqan atau Kemantapan dan Perfectnees

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang di lakukannya dengan itqan/sempurna” (HR Thabrani)

c. Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi.

Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan.

1. Melakukan yang terbaik dari yang dapat di lakukan. Dengan makna ini sama dengan pengertian itqan. Pesan yang di kandunginya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apa lagi untuk kepentingan umat.

2. Mempunyai makna lebih baik lagi dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumber daya lainnya. Hal ini juga termasuk peningkatan kualitas dan kuantitas dakwah.

d. Al-Mujahadah atau kerja keras yang optimal

“Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami benar-benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.” (Al-Ankabuut: 69)

e. Tanafus dan ta’awun atau berkompetensi dan tolong menolong.

“Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksaannya.”(Al-maidah : 2)

f. Mencermati nilai dan waktu

Yaitu selalu menghargai waktu dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja. Seperti dalam hadis berikut ini dari HR Baihaqi dari Ibnu Abbas :

“Siapkan lima sebelumnya (datangnya) lima masa hidupmu sebelum datang waktu matimu, masa sehatmu sebelum datang waktu sakitmu, masa senggangmu sebelum datang masa sibukmu, masa mudamu sebelum masa tuamu , dan masa kayakmu sebelum datang masa miskinmu. ” (HR Baihaqi dari Ibnu Abbas).

2. Budaya Kerja Islam

Budaya Kerja Islam yang di ukur dengan kuisioner yang menentukan fakta sebagai berikut :

- a. Shiddiq berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang di sengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat shiddiq dan menciptakan lingkungan yang shiddiq. (Firman Allah at-taubah: 119)
- b. Istiqomah, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan . Istiqomah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Istiqomah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus. Misalnya, interaksi yang kuat dengan allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca Alquran, dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuhkan kembangkan suatu sistem yang memungkinkan kebaikan, kejujuran dan keterbukaan teraplikasi dengan baik.
- c. Fathanah berarti mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan, dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum. (Surat Yusuf : 55)

d. Amanah berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan bagi masyarakat. (An-Nisa : 58)

e. Tabliq berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan kita sehari-hari. Tabliq yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentative dan persuasive akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.

3. Kinerja

Dalam penelitian ini Kinerja guru mendefinisikan secara operasional sebagai skor yang diperoleh dari instrumen pengukuran Kinerja, yang mengukur hasil kerja Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Tabel 3.1

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Etos Kerja Islam	Adalah cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, tetapi sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan mempunyai nilai ibadah sangat luhur.	Al-Shalah Al-Itqan Al-Ihsan Al-Mujahadah Tanafus dan ta'awun Mencermati nilai dan waktu	<i>Likert</i>

Budaya Kerja Islam	Suatu Falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja” yang berlandaskan Islam.	Shiddiq Istiqomah Fathanah Amanah Tabliq	<i>Likert</i>
Kinerja	Kemampuan prestasi kerja yang secara nyata untuk memenuhi standar kerja yang diterapkan	Fasilitas Waktu Mengajar Kerja Sama Peraturan	<i>Likert</i>

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Tentang Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya

SMA Negeri 1 Ajangale yang saat ini terakreditasi “A” dan sudah termasuk ke dalam S.K MENDIKBUD/NOMOR : 0473/0/1983 yang berlokasi di Jl. Jend. A. Yani No. (0485) 320065 Pompanua yang didirikan pada 1 juli 1963. Dengan Luas tanah 2.212 M², Luas Pantai 2.474, Luas Pekarangan 25.417 M² 27 Ruang yaitu : 20 Ruang Belajar , 1 Ruang Kepala Sekolah, 1 Ruang Guru, 1 Ruang Tata Usaha, 1 Ruang Perpustakaan, 2 Ruang Laboratorium IPA dan 1 Ruang Aula.

SMA Negeri 1 Ajangale mempunyai sumber daya manusia atau guru sebanyak 51 guru. Berdasarkan latar pendidikan 38 guru telah menyelesaikan pendidikan S1, 6 orang telah menyelesaikan pendidikan S2, 1 guru telah menyelesaikan S3 dan adapula 5 Tamatan SMA.

Berdasarkan status guru, ada 24 guru yang sudah menjadi pegawai negeri sipil, dan ada 3 calon pegawai negeri sipil, yang lainnya masih menjadi honorer. Berdasarkan data akademik. Berdasarkan data akademik 2014-2015 Jumlah siswa 691, ada 314 Laki-laki dan 377 Perempuan yang terhitung dari kelas 1 sampai 3.

Dari bulan Juli 2014 SMA Negeri 1 Ajangale sudah dipimpin oleh kepala sekolah yang bernama Bapak Ahmad. AR, S.Pd.

2. *Visi dan Misi*

a. Visi

Unggul dalam prestasi ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan iman dan takwa.

b. Misi

1. Meningkatkan proses pembelajaran efektif.
2. Meningkatkan kemampuan dan pengetahuan di bidang teknologi informasi komunikasi.
3. Mengembangkan potensi peserta didik yang inovatif, kreatif dan sportif.
4. Mengembangkan pembinaan ekstrakurikuler bidang olahraga dan seni budaya.
5. Meningkatkan pembinaan baca tulisan alquran.
6. Meningkatkan pengalam ajaran agama yang di anut.
7. Meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan hidup dan kegiatan.

3. *Tenaga Pengajar*

Tabel 4.1

Tenaga Pengajar

NO	NAMA GURU	JABATAN
1	Ahmad. AR, SPd	Kepsek
2	Drs. Kamaruddin	Wakasek
3	Dra. Hj. Darmi	Guru Tetap
4	Dra. Hj. St. Aminah, M.Pd	Guru Tetap
5	Dra. Naisyah	Guru Tetap
6	Dra. Hj. St. Aminah	Guru Tetap

7	Drs. Muhammad Arsyad	Guru Tetap
8	Drs. Kahar	Urs. Humas
9	Muing, SP.d, M.pd	Urs. Kurikulum
10	Muhammad Anas, S.Pd	Guru Tetap
11	Dra. Hj. Aliyah	Guru Tetap
12	Hj. Sitti Ramlah. S.Pd	Guru Tetap
13	Andi Asdariah, S.Pd, M.Pd	Guru Tetap LAB IPA
14	Rosdiana, S.Pd, Mpd	Guru Tetap
15	Dra. Hj. Nurbaya	Guru Tetap
16	Sri Wahyuni S.Pd	Guru Tetap
17	Sitti Juwariah, S.Pd	Guru Tetap
18	Andi Rahmawati S.Pdi	Guru Tetap
19	Basir, S.Pd	Guru Tetap
20	DR. Haerany Halim, S.Pd, M.Pd	Guru Tetap
21	Akbar Alamsyah, S.Pd	Guru Tetap
22	Besse Rosnani Diana. S.Pd	Guru Tetap
23	Abustan, S.Pd, M.M	URS Sarana dan Prasarana
24	Sudirman, SE, S.Pd	Guru Tetap
25	Agusnawati. S.Pd	Guru Tetap
26	Heriyanti Suhud	GTT
27	Abdul Latif, S.Ag	Sda
28	Wirdani Ilyas. S.Pd.i	Sda
29	Jumarni, SE, S.Pd	Sda

30	Siti Aisyah, S.Pd	Sda
31	Baharuddin, S.Pd	Sda
32	Sri Wahyuni, S.S	Sda
33	Lili Ervina, S.Pd	Sda
34	Alfi Syahr Yugas, S.Pd.I	Sda
35	Trisna Sinta Optaviani	Sda
36	Baharuddin, Spd	GTT
37	Anisman, S.Pd	Sda
38	A. Dewi Purnamasari, S.Pd	GTT/Terdaftar pada MTSN PPN
39	Benni Ardi, S.Pd	GTT/Terdaftar pada MTSN PPN
40	Andi Kurniati, S.Pd	GTT
41	Rasmawati, S.Pd	GTT
42	Andi Asriadi Dwi Harjaya, S.Pd	GTT
43	Andi Fatmawati	GTT
44	Nuraini	GTT
45	Wahyu, S.Pd	GTT
46	Armawati	GTT
47	Sudirman	GTT
48	Sudarmin. SE	GTT
49	Abdul Hamid	GTT
50	Jumasni, S.Kom	GTT
51	Muh. Firdaus	GTT

4. Sarana dan prasarana

Tabel 4.2

Sarana dan prasarana

No	Jenis sarana dan prasarana	Jumlah	Luas
1	Lahan :		
	Luas bangunan		2.212
	Luas lantai		2.474
	Luas pekarangan		20.731
2	Ruang		
	Ruang Belajar	20	
	Ruang Kepala sekolah	1	
	Ruang Guru	1	
	Ruang Tata Usaha	1	
	Ruang Perpustakaan	1	
	Ruang laboratorium IPA		
	Ruang laboratorium Biologi/kimia	-	
	Ruang laboratorium Bahasa	-	
	Ruang laboratorium komputer	-	
	Ruang Olahraga	-	
	Ruang Aula	1	
	Ruang Toilet	2	

5. Tata Tertib

1. Pelajar harus sudah hadir 10 menit sebelum bel dibunyikan (masuk pukul 07.00 WIB).
2. Pelajar yang terlambat hadir 10 menit dari jam pertama harus minta izin kepada guru piket atau kepala sekolah.
3. Siswa yang berhalangan hadir wajib mengirim surat yang di tanda tangani oleh orang tua siswa atau wali.

4. Sebelum pelajaran di mulai pada jam pertama siswa harus membaca doa yang dipimpin oleh ketua kelas.

5. Pelajar harus memakai seragam yang telah ditentukan oleh sekolah

Hari Senin-selasa : Putih-abu

Hari Rabu-Kamis : Batik-Abu

Hari Jumat-Sabtu : Pakaian Pramuka

6. Sanksi

a. Pelajar yang melanggar salah satu tata tertib pada poin 1 s.d 5 maka di kenakan sanksi berdasarkan poin yang didapat.

b. Sanksi berupa peringatan lisan, tertulis, skorsing, dan di kembalikan kepada orang tua/wali.

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh etos kerja dan budaya kerja Islami terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ajangale. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja dan budaya kerja Islami terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ajangale. Dalam penelitian ini, menggunakan 45 Guru sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan lama bekerja dan status pegawai, untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini:

1. Jenis Kelamin

Responden sebagai sampel memegang peran kunci guna mengetahui bagaimana besar Pengaruh Etos Kerja Islam dan Budaya Kerja Islami terhadap kinerja Guru di SMA Negeri 1 Ajangale kabupaten Bone, sehingga informasi yang diperoleh diharapkan dapat merepresentasikan kondisi faktual yang ada di lokasi penelitian, sehingga validitas penelitian ini dapat terpenuhi. Adapun gambaran karakteristik responden yang berkaitan dengan jenis kelamin terlihat Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Guru)	Persentase (%)
1	Laki-laki	16	34,5
2	Perempuan	29	65,5
	Total	45	100

Sumber: Data Yang Diolah, 2016

Tabel 4.3 terlihat bahwa responden yang terjaring didominasi oleh perempuan sebesar 65,5% dari total responden, sedangkan laki-laki persentasenya hanya 34,5. Tingginya persentase hanya perempuan sebagai responden memberikan indikasi bahwa di lokasi penelitian, menunjukkan sebagai pelaksana dalam melaksanakan kinerja. Berdasarkan distribusi responden frekuensi jenis kelamin laki-laki 16 orang sedangkan perempuan adalah 29 dan jumlah keseluruhannya adalah 45.

2. Kelompok Usia

Umur merupakan salah satu identitas yang dapat dijadikan sebagai petunjuk untuk mengetahui dan menentukan kemampuan fisik, cara berfikir dan

kinerja seseorang. Selain itu, melalui umur kita dapat juga mengetahui tingkat pengalaman seseorang dalam objek tertentu, artinya yang berumur muda cenderung memiliki kemampuan fisik yang lebih kuat dibandingkan dengan yang berusia tua dan lanjut, meskipun biasanya responden yang memiliki usia lebih tua cenderung memiliki pengalaman dan cara berfikir yang lebih matang, lebih bijak dalam bertindak, serta lebih jeli dalam mengambil keputusan. Hal ini terjadi karena ditunjang oleh pengalaman yang lebih banyak. Untuk mengetahui distribusi persentase responden berdasarkan kelompok umur dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (Guru)	Persentase (%)
1	21-25	4	8,8
2	26-30	10	22,3
3	31-35	6	13,3
4	36-40	5	11,3
5	41-45	6	13,3
6	46-50	7	15,5
7	>51	7	15,5
	Total	45	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2016

Pada table 4.4 terlihat bahwa responden dengan kelompok usia 26-30 tahun yang paling dominan, yakni 22,3%, sedangkan untuk kelompok umur yang paling kecil persentasenya adalah kelompok 21-25 yakni 8,8%. Dominannya persentase kelompok umur responden yang berada 26-30 tahun memberikan indikasi bahwa secara umum responden masih dalam batas usia yang sangat produktif, sehingga untuk meningkatkan kinerja yang lebih besar.

Distribusi responden berdasarkan umur yang paling rendah adalah usia 21-25 tahun frekuensinya sebanyak 4 orang persentasenya 8,8%, usia 31-35 tahun frekuensinya sebanyak 6 orang persentasenya 13,3%, usia 36-40 tahun frekuensinya sebanyak 5 orang persentasenya 11,3%, usia 41-45 tahun frekuensinya sebanyak 6 orang persentasenya 13,3%, usia 46-50 tahun frekuensinya sebanyak 7 orang persentasenya 15,5%, usia >51 tahun frekuensinya sebanyak 7 orang persentasenya 15,5%. Jadi dalam frekuensinya dan persentase berdasarkan kelompok umur yang paling tinggi adalah usia 26-30 tahun.

3. Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang mempengaruhi cara pandang, sikap dan perilaku dalam aktivitas kesehariannya. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, bukan hanya menjadikan orang tersebut semakin tanggap terhadap perubahan-perubahan dan fenomena-fenomena yang terjadi dilingkungan sekelilingnya, tetapi juga menjadikan orang tersebut memiliki tingkat analisa yang lebih baik sehingga akan lebih mudah menelaah, memahami dan menerima perubahan dan ide-ide baru terutama dalam menentukan perkembangan dan kemajuan diberbagai bidang yang hendak dicapai. Karena itu, dengan mengkaji tingkat pendidikan responden akan dapat digambarkan perkembangan kondisi ekonomi, dan sosial karyawan/pegawai. Tingkat pendidikan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan formal yang pernah diikuti dan ditamatkan responden.

Secara teoritis ada beberapa faktor yang menyebabkan perlunya tingkat pendidikan masyarakat dalam usaha pembangunan dan pemerataan ekonomi,

yaitu: a) pendidikan yang lebih tinggi akan memperluas pengetahuan, wawasan dan tingkat rasionalitas masyarakat, sehingga memungkinkan mereka mengambil langkah yang lebih bijak dalam bertindak dan pengambilan keputusan, b) tingkat pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan mereka lebih mudah memahami dan mengembangkan teknik-teknik pengelolaan usaha dan kegiatan-kegiatan lainnya, c) dapat merangsang untuk senantiasa melakukan perbaikan dan inovasi-inovasi baru dalam berbagai bidang kehidupan.

Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan dapat disajikan dalam tabel 4.5

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Guru)	Persentase (%)
1	SMA	2	4,4
2	S1	37	82,2
3	S2	5	11,1
4	S3	1	2,3
	Total	45	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa tingginya persentase tingkat pendidikan S1 yakni 82,2%, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan akan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dalam pengabdian dalam instansi pemerintahan dibidang pendidikan. Maka disimpulkan bahwa tingkat pendidikan di SMA Negeri 1 Ajangale diutamakan pendidikan yang tinggi sehingga guru dapat melakukan aktivitasnya dengan efektif dan efisien secara professional dalam bidangnya.

4. Lama bekerja

Lama kerja mempengaruhi seseorang dalam pengukuran pengalaman sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dalam tingkat penguasaan, pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerjanya tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Menentukan pengalaman tidaknya seorang pegawai dalam bekerja yakni a) lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama kerja yang telah ditempuh melaksanakan dengan baik, b) tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerja, c) penguasaan terhadap pekerjaan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Tabel. 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi (Guru)	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	18	40
2	6-10 Tahun	12	25,6
3	11-15 Tahun	6	12,3
4	16-20 tahun	1	4,5
5	21-25 tahun	4	8,8
6	>26	4	8,8
	Total	45	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2016

Berdasarkan pada table 4.6 diatas dari 45 orang responden terdapat 18 orang atau 40% yang bekerja selama antara 1-5 tahun. 12 orang atau 25,6% yang bekerja selama 6-10 tahun, 6 orang atau 12,3% yang bekerja selama 11-15 tahun, 1 orang atau 4,5% yang telah bekerja selama 16-20 tahun, 4 orang atau 8,8% yang

bekerja selama 21-25 tahun dan 4 orang atau 8,8% yang telah bekerja selama > 26 tahun. Tingginya persentase pada 1-5 tahun menunjukkan bahwa di SMA negeri 1 ajangale memiliki guru yang baru untuk masa depan sekolah agar dapat memberi contoh yang baik kepada anak didiknya.

5. *Status Pegawai*

Dalam dunia kepegawaian atau ketatanegaraan, baik dilingkungan lembaga atau perusahaan pemerintah maupun swasta, tidak semua pegawai atau pekerja yang bekerja didalamnya mempunyai status kepegawaian yang baik, demikian pula dengan halnya akan hak dan kewajiban masing-masing. Seorang pegawai yang baru diangkat, baik didalam lingkungan lembaga pemerintah maupun swasta mempunyai status pegawai percobaan. Apabila ia dapat melalui masa percobaan yang telah ditentukan yakni tiga bulan bagi pekerja swasta dan satu sampai dua tahun bagi pegawai negeri dan hasil kerjanya baik, masa percobaan itu dihitung sebagai masa kerja.

Tabel. 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No	Status Pegawai	Frekuensi (Guru)	Persentase (%)
1	PNS	25	55,5
2	Non PNS	20	44,5
	Total	45	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2016

Berdasarkan status guru di SMA negeri 1 ajangale yang ditunjukkan pada tabel. 4.7 diatas. Dari 45 responden terdapat 25 orang atau 55,5% pegawai yang berstatus PNS dan terdapat 20 orang atau 44,5% yang berstatus non PNS. Di Sma negeri 1 ajangale memiliki pegawai non PNS yang paling rendah sedangkan

pegawai PNS yang dominan, hal ini menunjukkan bahwa dalam matapencaharian bersaing mendapatkan pekerjaan demi masa depan menjadi tulang punggung keluarganya.

C. Penentuan Rage

Survei ini menggunakan skala likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 45 orang, maka :

$$\text{Skor tertinggi} : 45 \times 5 = 225$$

$$\text{Skor tertinggi} : 45 \times 1 = 45$$

$$\text{Sehingga range untuk hasil survey} = \frac{225 - 45}{5} = 36$$

Range skor

$$45 - 81 = \text{Sangat Tidak Puas}$$

$$82 - 118 = \text{Tidak Puas}$$

$$119 - 155 = \text{Cukup Puas}$$

$$156 - 192 = \text{Puas}$$

$$193 - 225 = \text{Sangat Puas}$$

D. Hasil Penelitian dan Pengelolaan Data

Dalam penelitian kuantitatif, Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenang ketetapan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrument yang teruji validitasnya dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa test, pedoman wawancara, pedoman observasi dan kuisioner.

Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuisioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

Proses pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini melalui studi lapangan (*Field Research*) penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada SMA Negeri 1 Ajangale, baik melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuisioner kepada para guru.

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara:

- a. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- b. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
- c. Kuisioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas pertanyaan kuisioner, dilakukan pengujian dengan metode *Product Moment*. Metode ini dimulai dengan mencari nilai korelasi antara butir-butir pertanyaan kuisioner dengan hasil kumulatif penjumlahan hasil kuisioner tersebut, dinotasikan dengan r_{xy} . Setelah itu, nilai r_{xy} dibandingkan dengan nilai r_{tabel} untuk mencari validitasnya.

Untuk menentukan nilai r_{tabel} maka terlebih dahulu ditentukan besarnya nilai *degree of freedom*nya yaitu $df = n - k$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Berdasarkan pada metode penelitian, maka jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 45 orang dengan variabel sebanyak 2 variabel. Dengan demikian, maka nilai *degree of freedom* adalah $45 - 2 = 43$. Dengan *degree of freedom* sama dengan 43 dan alpha 5 persen ($\alpha = 0,05$) maka besarnya nilai R_{tabel} adalah 0.2940. Jika nilai R_{hitung} lebih besar dari pada nilai R_{tabel} dan bernilai positif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

a. Variabel Etos Kerja, budaya dan kinerja

Pengujian validitas variabel etos kerja, budaya dan kinerja dapat disajikan dalam tabel 4.8, 4.9 dan 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Etos Kerja

Item	R-hitung	R-tabel	keterangan
Etos Kerja Islam			
X. 1	0,423	0.2940	Valid
X. 2	0,414	0.2940	Valid
X. 3	0,368	0.2940	Valid
X. 4	0,601	0.2940	Valid
X. 5	0,551	0.2940	Valid
X. 6	0,553	0.2940	Valid
X. 7	0,503	0.2940	Valid
X. 8	0,384	0.2940	Valid
X. 9	0,476	0.2940	Valid
X. 10	0,516	0.2940	Valid

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Budaya Kerja Islam

Item	R-hitung	R-tabel	keterangan
Budaya Kerja Islam			
X. 1	0,380	0.2940	Valid
X. 2	0,449	0.2940	Valid
X. 3	0,387	0.2940	Valid
X. 4	0,443	0.2940	Valid
X. 5	0,527	0.2940	Valid
X. 6	0,598	0.2940	Valid
X. 7	0,387	0.2940	Valid
X. 8	0,432	0.2940	Valid
X. 9	0,527	0.2940	Valid
X. 10	0,448	0.2940	Valid

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Item	R-hitung	R-tabel	keterangan
Kinerja Guru			
Y. 1	0,643	0.2940	Valid
Y. 2	0,401	0.2940	Valid
Y. 3	0,732	0.2940	Valid
Y. 4	0,711	0.2940	Valid
Y. 5	0,768	0.2940	Valid
Y. 6	0,475	0.2940	Valid
Y. 7	0,697	0.2940	Valid
Y. 8	0,456	0.2940	Valid
Y. 9	0,728	0.2940	Valid
Y. 10	0,616	0.2940	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Hasil uji validitas melalui program SPSS 21, dengan membandingkan nilai *pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai R_{tabel} . Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai R_{hitung} yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari R_{tabel} , yaitu 0.2940.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan menggunakan SPSS 21, hasil uji validitas yang disajikan pada tabel hasil uji validitas etos kerja, budaya dan kinerja guru menunjukkan bahwa semua nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} (**0.2940**), artinya tiap pertanyaan berkorelasi dengan skor totalnya dan data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui reliable suatu alat ukur dengan melihat cronbach's alpha dibandingkan dengan R_{tabel} dengan $n=45$ pada taraf signifikan 0,05 di dapat $r = \mathbf{0.2876}$ Jika nilai lebih dari itu berarti reliabel. Sehingga pengujian reliabilitas penelitian ini dapat disajikan dalam tabel 4.11 sebagai berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
X1	0,628	10	Reliabel
X2	0,528	10	Reliabel
Y	0,823	10	Reliabel

Dari penyajian tabel di atas dapat dilihat nilai cronbach's alpha X_1 adalah 0,628. Ini berarti distribusi variabel etos kerja Islam adalah reliabel, nilai cronbach's alpha X_2 adalah 0,528. Ini berarti distribusi variabel budaya kerja Islam adalah reliabel, nilai cronbach's alpha Y adalah 0,823. Ini berarti distribusi variabel kinerja guru adalah reliabel. Dari uji reliabilitas di atas semua variabel X_1 , X_2 , dan Y adalah reliabel karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu di atas 0,2876. Dengan demikian karena nilainya di atas 0,2876 dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (Multi) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil uji multikolinearitas dapat disajikan dalam tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12. Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.849	9.131		.628	.533		
1 Etos	.304	.168	.224	1.805	.078	.954	1.048
Budaya	.551	.174	.424	3.166	.003	.954	1.048

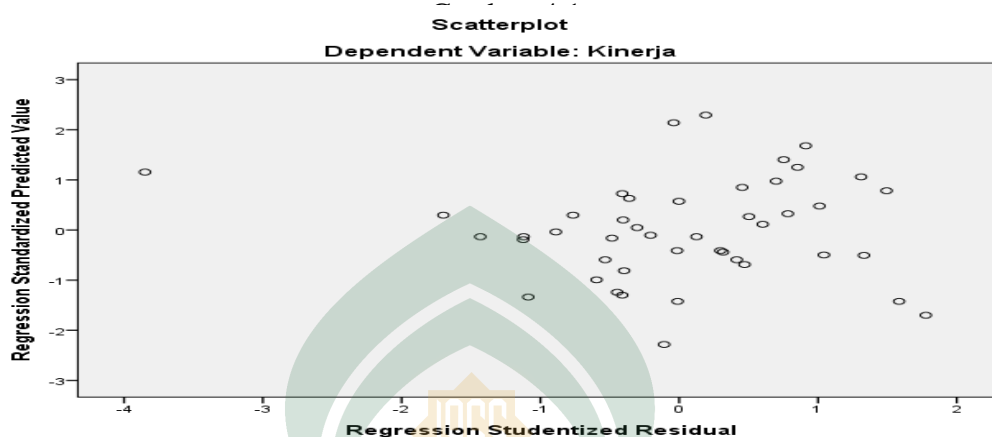
Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas terlihat bahwa kedua variabel bebas memiliki besaran angka VIF di sekitar angka 1 (Etos Kerja = 1,048 dan Budaya Kerja = 1,048), besaran angka *tolerance* semuanya mendekati angka 1 (Etos Kerja = 0,954 dan Budaya Kerja = 0,954), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas antara kedua variabel bebas dan model regresi layak digunakan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasitas merupakan keadaan dimana varians dari setiap gangguan tidak konstan. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu

pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda, disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Hasil pengujian ditunjukkan dalam grafik Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heretoskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai

c. Uji Autokorelasi

Setelah dilakukan pengobatan autokorelasi diperoleh hasil seperti dipaparkan pada tabel berikut. Tabel 4.13

Tabel 4.13. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.531 ^a	.282	.248	3.249	1.667

a. Predictors: (Constant), Budaya_kerja, Etos_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Deteksi adanya autokorelasi

Besaran DURBIN-WANSTON

Panduan mengenai angka D-W (Durbin-Watson) untuk mendeteksi autokorelasi bisa dilihat pada tabel D-W, yang bisa dilihat pada buku statistik yang relevan. Namun demikian secara umum bisa diambil patokan :

Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.

Angka D-W di bawah -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi

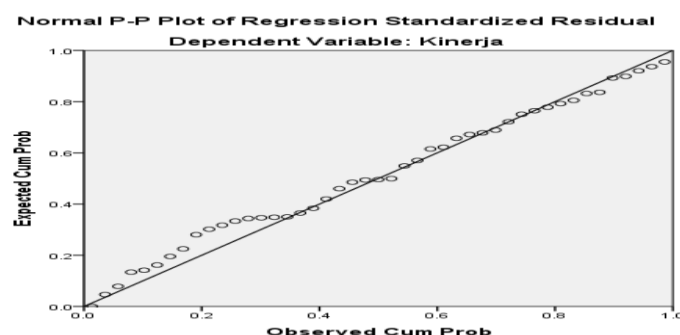
Angka D-W di bawah +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Dari tabel D-W dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data $(n) = 45$ dan $k =$ diperoleh nilai DL 1,475. Pada bagian MODEL SUMMARY, terlihat angka D-W sebesar +1.667. Karena nilai D-W berada di atasnya, hal ini berarti model regresi tidak terdapat masalah autokorelasi.

4. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah

Gambar 4.2



Sebagaimana terlihat dalam grafik Normal P-P plot of regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik–titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal (membentuk garis lurus), maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi layak dipakai.

5. Analisis Regresi Berganda

Setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan SPSS 21, maka didapatkan persamaan akhir pada tabel 4.14 sebagai berikut

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.849	9.313		.628	.533
1 etos_kerja	.304	.168	.242	1.805	.078
Budaya_kerja	.551	.174	.424	3.166	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat diketahui koefisien untuk variabel etos kerja Islam 0,304 dan variabel budaya kerja Islam sebesar 0,551 dengan konstanta 5,849 sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,849 + 0,304 (X_1) + 0,551 (X_2)$$

Y : Kinerja

X₁ : Etos Kerja Islam

X₂ : Budaya Kerja Islam

Konstanta sebesar 5,849 menyatakan bahwa jika tidak ada X₁ dan X₂ maka kinerja guru adalah 5,849.

1. Koefisien regresi 0,304 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 point akan meningkatkan kinerja guru 0,304.
2. Koefisien regresi 0,551 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) +1 point akan meningkatkan kinerja guru 0,551.

6. Uji T (Uji Parsial)

Hasil uji T disajikan dalam tabel 4.15

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.849	9.313		.628	.533
1 etos_kerja	.304	.168	.242	1.805	.078
Budaya_kerja	.551	.174	.424	3.166	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari analisis dengan menggunakan SPSS 21, dapat diterangkan sebagai berikut :

Uji T untuk menguji signifikan konstanta dan setiap variabel independent.

Hipotesis :

H_0 : Koefisiensi regresi tidak signifikan

H_1 : Koefisiensi regresi signifikan

Keputusan :

Terlihat bahwa pada kolom sig/significance :

Variabel X_1 mempunyai angka signifikan di atas 0,05 sedang variabel X_2 mempunyai angka signifikan dibawah 0,05 karena itu, Variabel X_2 tersebut memang mempengaruhi kinerja guru. Terlihat untuk variabel X_2 (Budaya Kerja Islam) nilai t_{hitung} terlihat dalam tabel sebesar 3,116.

7. Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F dapat di sajikan dalam tabel 4.16 sebagai berikut :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.892	2	86.946	8.237	.001 ^b
	Residual	443.308	42	10.555		
	Total	617.200	44			

a. *Dependent Variable: Kinerja*

b. *Predictors: (Constant), Budaya_kerja, etos_kerja*

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu SPSS 21 diperoleh dari uji ANNOVA atau F_{test} di dapat F_{hitung} adalah 8,237 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena probiitasnya (0,001) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa ada penolakan H_0 dan menerima H_a , artinya bahwa variabel independen (Etos kerja dan budaya kerja Islam) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap variabel dependennya (Kinerja guru).

8. Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat disajikan dalam tabel 4.17 sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.531 ^a	.282	.248	3.249	1.667

a. *Predictors: (Constant), Budaya_kerja, etos_kerja*

b. *Dependent Variable: Kinerja*

Dalam penelitian ini pengujian model penelitian digunakan dengan koefisien determinasi. Dengan menggunakan alat bantu SPSS 21 diperoleh hasil :

1. Angka R sebesar 0,531 menunjukkan bahwa korelasi / hubungan antara kinerja guru dengan variabel independen lainnya adalah kuat. Catatan : Definisi kuat karena angka di atas 0,5. Namun demikian bisa saja untuk kasus lain batasan angka berbeda.
2. Angka R square atau Koefisien Determinasi adalah 0,282. Hal ini berarti 28,2% variasi dari kinerja guru bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel independent. Sedangkan sisanya ($100\% - 28,2\% = 71,8\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

E. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu mengasah kemampuannya, misalnya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, membaca buku sebelum mengajar, dan berusaha selalu meningkatkan kreativitas. Serta guru harus selalu menjalankan tugasnya sebagai seorang guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik dengan sebaik-baiknya guna tercapainya tujuan pendidikan nasional. Agar dapat meningkatkan kinerja guru disarankan kepada guru untuk memperhatikan etos dan budaya kerjanya sebagai guru agar secara psikologis guru merasa terpacu dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk itu guru harus tetap termotivasi menjadi lebih baik dalam bekerja dan tetap belajar dan melatih kemampuannya.

Dengan melibatkan sebanyak 45 responden, memberikan informasi mengenai pengaruh dua variabel yaitu etos kerja Islam dan budaya kerja Islam mempengaruhi kinerja guru. Dari tabel tersebut diterangkan bahwa angka R

sebesar 0,531 menunjukkan bahwa kinerja guru berhubungan erat dengan dua variabel yang lain yaitu etos kerja Islam dan budaya kerja Islam. Angka R square sebesar 28,2% variabel kinerja guru dapat dijelaskan dua variabel tersebut. Sedangkan sisanya 71,8% dijelaskan oleh variabel lain.

Dari analisis data menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk semua variabel adalah signifikan dengan tingkat signifikan 0,000 atau 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam dan budaya kerja Islam memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Namun dilihat dari besar koefisien regresi, budaya kerja Islam yang nilainya terbesar dibandingkan dengan etos kerja islam yaitu sebesar 0,304. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru adalah budaya kerja Islam.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada Bab IV maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil olah data pertama bahwa hasil variabel Etos kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Ajangale kabupaten Bone. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 1.805. Dari hasil olah data kedua bahwa hasil penerapan variabel budaya kerja Islam menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Ajangale kabupaten Bone. Terbukti dari uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji T. Dan untuk variabel X_2 (budaya kerja Islam) nilai t hitung terlihat dalam tabel sebesar 3.166 maka pengaruh variabel ini adalah signifikan.
2. Secara bersama-sama variabel Etos Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Ajangale kabupaten Bone, karena berdasarkan uji stastistik diperoleh nilai f hitung sebesar 8.237. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan sebesar Adjusted R square sebesar 0.282 yang berarti ada pengaruh sebesar 28,2% antara etos kerja Islam dan budaya kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Sedangkan sisanya 71,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

1. Kepada Sekolah

Untuk menciptakan pendidikan yang bermutu, hendaknya segenap pengelola sekolah bisa menjalin kedekatan tanpa memihak salah satu, sehingga lebih mempermudah menjalin kerja sama demi tercapainya tujuan sekolah.

2. Kepada Kepala Sekolah

- a. Kepala Sekolah dapat mengadakan pelatihan yang tujuannya untuk meningkatkan etos kerja, budaya kerja dan kinerja guru.
- b. Kepala Sekolah dapat lebih meningkatkan perhatian, arahan serta dukungan kepada para guru agar guru dapat meningkatkan etos kerja dan budaya kerja dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga dapat mewujudkan pendidikan yang bermutu.

3. Kepada Guru

- a. Hendaknya guru lebih menekankan kualitas profesionalnya sebagai seorang guru dalam memberikan pelajaran dan dalam menjalankan tugas serta kewajiban sebagai guru di lembaga pendidikan terkait.
- b. Hendaknya memahami dan lebih mengerti akan tanggung jawab sebagai seorang guru, dengan demikian program yang telah direncanakan akan berjalan secara maksimal.
- c. Kecenderungan kinerja guru yang tinggi perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan. Hal ini penting untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia yang sangat diharapkan dari berbagai pihak dewasa ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Tasmara, K.H. Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Tasmara, K.H. Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Komplek Percetak Al Quran Khadim al Haramain asy syarifain – Pelayan Kedua Tanah Suci Raja Fahid),
- Saondi Ondi, Suherman Aris, *Etika Profesi Keguruan, Bandung* : PT Refika Aditama, 2009
- Indriantoro, *Metodologi Untuk Aplikasi Dan Bisnis* Yogyakarta : BPFE, 1999.
- Jurnal, Hary Susanto, *Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan SMK Negeri 1 Daha Selatan Kab. Hulu Sungai Selatan Kal- Sel*, 2012
- Jurnal, Syari Zama' Muhammad, *Pengaruh Etos Kerja dan Budaya kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus KJKS/UJKS Wilayah Kab. Pati*. (Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2010
- Jurnal, Febriana Puji Maya, *Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi kabupaten Pati*. Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2009.
- Jurnal, Azzuhri Misbahuddin Shafissalam alfa, *Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan Pada koperasi agro niaga indonesia (kanindo) syariah Jawa timur*. (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Barawijaya), 2011.
- Jurnal, Daryatmi, *pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan daerah bank perkreditan rakyat badan kredit desa kabupaten karanganyar*. (Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2008.
- Jurnal, Irda Husni, *Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping* Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP, 2010
- Jurnal, Mohammad Irham, *Etos Kerja dalam Perspektif Islam* ,Fakultas Ushuluddin IAIN Ar-Raniry, 2009
- Ilham, *Manajemen sumber daya manusia perspektif syari'ah* (Makassar : Pusaka Almaida, 2015)

- Rivai Veithzal, *Islamic Human Capital* (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2009)
- Ernie Trisnawati Sule, Kurniawati Saefulla, *Pengantar Manajemen* (Cetakan ke-2. Jakarta: Penada Media, 2006)
- Siradjuddin, *Perilaku Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat di Sulawesi Selatan* Makassar: Alauddin Press, 2011
- Malayu S.P, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-1. Yogyakarta: CV. Andi, 1995)
- Wijaya cece, *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar* . Bandung : Rosdakarya
- Buchari Alma dan Donni juni priansa, *manajemen bisnis syari'ah* , Bandung: Alfabeta, 2009
- Imam Jalaluddin Al-Mahalli. *Tafsir Jalalain*, terj. Bahrhun Abu Bakar, *Terjemahan Tafsir Jalalain*, jilid II Cet.VII; Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2010
- Quraish Shihab, *Tafsīr al-Mishbah*, vol. XII Cet. II; Ciputat: Lentera Hati, 2004
- Nurcholis Majid, *Islam Doktrin dan Peradaban* ,Jakarta : Yayasan Paramadina, 2000
- Danim Sudarman, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, Bandung : Alfabeta, 2007
- Rusman, *Model-model Pembelajaran dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta : 2005
- Rusman, *Mengembangkan Profesionalisme Guru* (Cet. I; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010)
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik* ,Jakarta: Gema Insani Press, Cet ke-I, 2003
- Ahmad Rodoni dan Abdul Hamid, *Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: 2008)
- Didin Hafidhuddin, *Islam Aplikatif*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003
- Akbar Purnomo Setiady, Usman Husaini, *Pengantar Statistika* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)
- Didin Hafinuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, cetakan ke I, 2003
- Imam ghozali, *aplikasi analis multivariate dengan program spss*, Semarang : badan penerbit undip, 2002

Triton PB, *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik*. (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2006)

Algifari, *Analisis Regresi*, Yogyakarta : BPFE UGM, 2000

Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Penerbit Alfabeth, 2008)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2008)

Jurnal, Alwiyah Jamil, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator* (Departemen Pendidikan Nasional Universitas Diponegoro Program Study Magister Akuntansi 2007)

Jurnal, Allaik Lama, *Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya KERJA Islam Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan BAITUL MAL WAT TAMWIL(BMT) di Kudus*, (Fakultas Syariah IAIN Walisongo Semarang, 2009

Jurnal, Aldri Frinaldi, *Budaya Kerja* (Studi Kasus Budaya Kerja Kalangan Pegawai Negeri Sipil Etnik Minangkabau di Kabupaten Pasaman Barat. (Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang, 2010

Jurnal, Ujang Sumarwan, *Perilaku konsumen . Teori dan penerapannya dalam Pemasaran*, Jakarta: ghalia Indonesia, 2003

Jurnal, Ardella Zenra Sopiana, *Analisis Perbandingan Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil dengan Guru Pengawai Swasta di Kabupaten Rokan Hulu, Studi Kasus di SMP Negeri 1 Rambah dengan SMP Muhammadiyah Rambah*, (Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Riau, 2010.

Www.<http://hazlizaali.blogspot.com/2009/12/budayakerjamenurutperspektifislam.html>, diakses pada pukul 21.20. Makassar 20 mei 2015

Www.google.com, Etos Kerja Islam/Pengertian Budaya Kerja _ panjisatria15.html. diakses pada pukul 21.20. Makassar 23 Mei 2015

Www,<http://www.organisasi.org/1970/01/artidefinisipengertianbudayakerjadantujanmanfaat-penerapannya-pada-lingkungan-sekitar.html>, diakses pada pukul 21.20. Makassar 24 mei 2015

L

A

M

P

I

R

A

N



Pedoman Wawancara :

1. Sejauh mana bapak/ibu memahami visi dan misi sekolah ?
Jika saya memahami itu diwujudkan ke dalam karakter siswanya, karakter pembelajarannya, itu di tuangkan dalam kegiatan belajar mengajar setiap hari. Sebagai cermin ke arah mana kegiatan pembelajaran kita.
2. Apakah bapak/ibu dalam melaksanakan tugasnya mau menerima pendapat atau saran dari guru-guru lain ?
Iya, saya selalu menerima saran dan kritik yang positif dalam membangun tujuan sekolah ini.
3. Apakah bapak/ibu mengajar sesuai dengan bidang sendiri ?
Iya, harus sesuai dengan bidang study atau keahlian dari latar belakang pendidikan diri sendiri
4. Bagaimana ciri-ciri etos kerja dalam sekolah ini ?
Pertama yah harus tepat waktu, disiplin dan jujur dalam proses pembelajaran.
5. Bagaimana pendapat bapak/ibu mengenai tentang etos kerja ?
Etos kerja menurut saya adalah semangat yang di miliki guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesional sebagai guru dan bermanfaat sebagai penguatan bagi guru untuk menghasilkan kinerja yang baik.
6. Menurut anda bagaimana kriteria seorang guru yang baik ?
Menurut saya harus memiliki disiplin ilmu yang baik, memahami perkembangan dan perbedaan siswa, memiliki jiwa pendidik dapat menjadi teladan sekligus teman/orang tua bagi siswa.
7. Bagaimana dengan sarana dan prasarana yang ada di sekolah ini ?
Alhamdulillah, sarana dan prasarana belajar sudah memadai walaupun masih ada yang kurang, alhamdulillah juga sekolah kami sudah mendapatkan terakreditasi A, ini salah satu bukti nyata lembaga legal dalam menilai sekolah kami.

M A K A S S A R

Lampiran-lampiran :





*Sumber: Hasil Dokumentasi, 5 Oktober 2015.
SMA Negeri 1 Ajangale Kabupaten Bone.*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Ashar Basri, biasa di panggil Ashar anak pertama dari tiga bersaudara pasangan dari Ayahanda Basri dan Ibunda Bayani. Penulis lahir di Fontei/kupang, Nusa Tenggara Timur pada tanggal 14 November 1993.

Penulis memasuki dunia pendidikan pertama pada tahun 2000 di SD Negeri 108 Pompanua. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar tahun 2005, dan melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Ajangale, dan selesai pada tahun 2008. Kemudian melanjutkan jenjang pendidikan SMA Negeri 1 Ajangale pada tahun 2009 dan menyelesaikan pendidikan Menengah Atas pada tahun 2011.

Penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi pada tahun 2011 penulis di terima di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar melalui jalur UML (Ujian Masuk Lokal) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam, Program strata (S1). Kemudian penulis juga aktif di organisasi, : Himpunan Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam (HMJ) Pada periode 2012/2013.

ALAUDDIN
M A K A S S A R